

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων

Οκτώβριος 2004

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Η παρούσα ερευνητική εργασία αποσκοπεί στη σφαιρική αξιολόγηση της εφαρμογής του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη στην Κύπρο για την περίοδο 1996 – 2003. Πρόκειται για ένα πρωτοποριακό θεσμό, σύμφωνα με τον οποίο η εργοδότηση γίνεται στην ανοιχτή αγορά εργασίας, γεγονός το οποίο συμβάλλει στην κοινωνική ενσωμάτωση των εργοδοτούμενων. Ο θεσμός αυτός συνάδει με τις αρχές για εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρίες, όπως αυτές υποστηρίζονται μέσα από τους Πρότυπους Κανόνες της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών του 1993, καθώς και μέσα από την Ευρωπαϊκή Οδηγία του 2000/78 του Συμβουλίου, της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Ευχαριστίες εκφράζω σε όσους ανταποκρίθηκαν στη διεξαγωγή της έρευνας, στους εργοδότες, στις οικογένειες, στους εργοδοτούμενους, στους καθοδηγητές εργασίας, και στις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρίες. Ιδιαίτερα θερμές ευχαριστίες εκφράζω στους συναδέλφους μου και ειδικά στον κ. Νεόφυτο Κωνσταντινίδη που συνέβαλαν στην πραγματοποίηση αυτής της ερευνητικής εργασίας. Ελπίζω ότι τα πορίσματα της έρευνας θα αξιοποιηθούν ουσιαστικά στην αναβάθμιση του θεσμού.

Στέλλα Πλείπελ
Προϊστάμενη Υπηρεσιών
Επιτροπής Προστασίας Νοητικά
Καθυστερημένων Ατόμων

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | Σελίδες |
|--|---------|
| Αντί Προλόγου | |
| Εισαγωγή στο θεσμό – Βασικές αρχές | 1 |
| Ιστορικό στην Κύπρο | 2 |
| Λειτουργία προγραμμάτων, 1996 | 2 |
| Πρώτη αξιολόγηση: Έρευνα εργοδοτών 1997 | 2 |
| Εξέλιξη του θεσμού για τα έτη 1998-2003 | 3 |
| Έρευνα 2003 | 4 |
| Σκοπός | 4 |
| Μεθοδολογία: Διεξαγωγή έρευνας | 4 |
| Δομή ερωτηματολογίων | 5 |
| Ανάλυση στοιχείων | 5 |
| Περιορισμοί | 5 |
| Ανάλυση έρευνας 2003 | 6 |
| Εργοδότες: περιγραφική ανάλυση, συσχετίσεις, παρατηρήσεις | 6 |
| Οικογένειες: περιγραφική ανάλυση, συσχετίσεις, παρατηρήσεις | 8 |
| Εργοδοτούμενοι: περιγραφική ανάλυση, συσχετίσεις, παρατηρήσεις | 10 |
| Καθοδηγητές: περιγραφική ανάλυση, παρατηρήσεις | 12 |
| Οργανώσεις: περιγραφική ανάλυση, παρατηρήσεις | 14 |
| Συζήτηση | 15 |
| Κύρια αποτελέσματα | 15 |
| Συμπέρασμα – Εισήγηση | 18 |
| Παραρτήματα | 20 |
| Παράρτημα I - Ερωτηματολόγιο Εργοδοτών | |
| Παράρτημα II - Ερωτηματολόγιο Οικογενειών | |
| Παράρτημα III - Ερωτηματολόγιο Εργοδοτουμένων | |
| Παράρτημα IV - Ερωτηματολόγιο Καθοδηγητών | |
| Παράρτημα V - Ερωτηματολόγιο Οργανώσεων | |
| Παράρτημα VI - Ερωτηματολόγιο Εργοδοτών, 1997 | |
| Παράρτημα VII - Κατάλογος Εθελοντικών Οργανώσεων που λειτουργούν προγράμματα εργοδότησης με στήριξη, 2004 | |
| Παράρτημα VIII - Βιβλιογραφία | |

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣΗ ΜΕ ΣΤΗΡΙΞΗ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΘΕΣΜΟ

Η εργοδότηση με στήριξη είναι ο θεσμός με τον οποίο δίνεται η ευκαιρία σε άτομα με αναπηρίες να τοποθετηθούν και να παραμείνουν σε απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας με προσωπική στήριξη. Η προσωπική στήριξη παρέχεται μέσα από τις υπηρεσίες του καθοδηγητή εργασίας. Ο καθοδηγητής εργασίας είναι υπεύθυνος για την εξεύρεση της κατάλληλης εργασίας σύμφωνα με τις προτιμήσεις και τις δυνατότητες του ατόμου, για την εκπαίδευση του ατόμου στο χώρο εργασίας και γενικά για τη μακρόχρονη εποπτεία του ατόμου και την επίλυση οποιωνδήποτε προβλημάτων προκύπτουν.

Ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη ξεκίνησε από τις Η.Π.Α. στα μέσα της δεκαετίας του 70 και επεκτάθηκε αργότερα στην Ευρώπη με επιτυχία. Σήμερα λειτουργούν προγράμματα εργοδότησης με στήριξη σε πολλές χώρες του κόσμου, κυρίως ευρωπαϊκές και ένας μεγάλος αριθμός ατόμων με αναπηρίες έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Ο σημαντικότερος λόγος που ώθησε στην δημιουργία του θεσμού, ήταν η διαπίστωση από επαγγελματίες ότι, στις πλείστες περιπτώσεις τα παραδοσιακά προστατευόμενα εργαστήρια, αποτύγχαναν να εντάξουν τους ανάπηρους στην ανοικτή αγορά εργασίας και γενικά στο κοινωνικό σύνολο.

Εκτός από τα οικονομικά και κοινωνικά ωφέληματα των ατόμων που εργοδοτούνται, ο θεσμός αναμένεται να εξυπηρετεί και τα συμφέροντα των εργοδοτών αφού τα άτομα αυτά ικανοποιούν συγκεκριμένες ανάγκες της οικονομίας. Η σωστή σχέση εργοδοτούμενου-εργοδότη και οι κατάλληλοι όροι απασχόλησης αποτελούν προϋπόθεση για την επιτυχία του θεσμού.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται ο θεσμός είναι η εργασία και η στήριξη.

Η εργασία πρέπει να είναι κανονική και όχι σε προστατευόμενα εργαστήρια, ο εργαζόμενος πρέπει να αμείβεται και να εργοδοτείται πάνω σε τακτική βάση. Στον εργαζόμενο θα πρέπει να δίνονται οι κατάλληλες ευκαιρίες για απόκτηση εμπειριών και να έχει δυνατότητα καθώς και ευκαιρίες εργοδότησης σε διάφορους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας.

Η στήριξη αρχίζει αφού ο καθοδηγητής επιτύχει το ταίριασμα των δυνατοτήτων του ατόμου με τις απαιτήσεις της εργασίας. Σε αντίθεση με άλλους θεσμούς, η τοποθέτηση προηγείται της κατάρτισης, η οποία ακολουθεί και πραγματοποίηση στον ίδιο το χώρο εργασίας από τον καθοδηγητή σε συνεργασία με τον εργοδότη.

Λεπτομέρειες για τις βασικές αρχές του θεσμού παρέχονται σε δημοσίευμα της Επιτροπής με τίτλο *"Ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη στην Κύπρο"*, Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων, 2001. Σχετική βιβλιογραφία δίδεται στο παράρτημα VIII.

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Λειτουργία προγραμμάτων 1996

Ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη στην Κύπρο υιοθετήθηκε επίσημα το 1995 με απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, κατόπιν πρότασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η εφαρμογή του θεσμού ξεκίνησε από το Σεπτέμβριο του 1996. Τα προγράμματα εργοδότησης με στήριξη αναλαμβάνουν εθελοντικές οργανώσεις που παρέχουν φροντίδα σε άτομα με νοητική υστέρηση κάτω από την τεχνική επίβλεψη και καθοδήγηση της Επιτροπής Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων. Σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου, το 70% της χρηματοδότησης των προγραμμάτων προέρχεται από την Υπηρεσία Μέριμνας Αναπήρων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η οργάνωση που αναλαμβάνει το πρόγραμμα επιβαρύνεται με το υπόλοιπο των εξόδων λειτουργίας. Για κάθε πρόγραμμα προσλαμβάνεται από τις οργανώσεις ένας καθοδηγητής εργασίας, που είναι υπεύθυνος για την εργοδότηση περιορισμένου αριθμού ατόμων (περίπου 5), ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους. Βασική προϋπόθεση για την πλήρωση θέσης καθοδηγητή είναι το απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης.

Για την καλύτερη εφαρμογή του θεσμού, η Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων ανέπτυξε συνεργασία με οργανισμούς από το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιρλανδία που εφαρμόζουν με επιτυχία το θεσμό καθώς και με την συντονιστική Ευρωπαϊκή Οργάνωση EUSE (European Union of Supported Employment).

Πρώτη Αξιολόγηση: Έρευνα Εργοδοτών 1997¹

Μια πρώτη αξιολόγηση της εφαρμογής του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη στην Κύπρο έγινε το Μάρτιο 1997, έξι μήνες μετά την έναρξη λειτουργίας των σχετικών προγραμμάτων. Η έρευνα αποσκοπούσε στην καταγραφή των απόψεων των εμπλεκόμενων εργοδοτών και ειδικότερα στη διερεύνηση κατά πόσο η εργοδότηση έγινε για φιλανθρωπικούς σκοπούς. Η έρευνα έδειξε ότι οι εργοδότες θεωρούν ότι τα προσωπικά ωφελήματα που έχουν τα άτομα που εργοδοτούνται είναι κατά πολύ μεγαλύτερα από τα ωφελήματα της επιχείρησης και γενικά της οικονομίας, ωστόσο οι προθέσεις των εργοδοτών δεν ήταν εξ ολοκλήρου φιλανθρωπικές. Ποσοστό 35% των εργοδοτών ανέφεραν ότι τα άτομα εξυπηρετούν πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, 22% απάντησαν ότι τα άτομα διεκπεραιώνουν την εργασία τους το ίδιο ή και καλύτερα συγκριτικά με άλλους υπαλλήλους, ενώ 92% υποστήριξαν ότι θα σύστηναν την εργοδότηση ατόμων με ειδικές ανάγκες σε άλλους επιχειρηματίες. (παράρτημα VII)

Μεταξύ άλλων, η έρευνα έδειξε αδυναμίες στην επαγγελματική πρακτική των καθοδηγητών. Η πλειοψηφία των ατόμων εργοδοτήθηκαν σε σχετικά μεγάλες εμπορικές επιχειρήσεις και στη βιομηχανία, ενώ ελάχιστη ήταν η εργοδότηση στον τομέα της παροχής υπηρεσιών (μόνο 8%). Το γεγονός αυτό δημιουργεί ερωτήματα για το αν λήφθηκαν υπόψη οι προτιμήσεις των ιδίων των ατόμων και κατά πόσο ο στόχος της κοινωνικοποίησης είναι εφικτός σε μεγάλους οργανισμούς, όπου οι εργοδοτούμενοι

¹ Η έρευνα αυτή παρουσιάστηκε στο συνέδριο που διοργάνωσε η Ευρωπαϊκή Οργάνωση European Union of Supported Employment στη Ρώμη το 1999

έχουν περιορισμένες επαφές με άλλους πολίτες λόγω του καταμερισμού εργασίας σε μικρές επί μέρους ομάδες.

Οι πιο πάνω παρατηρήσεις επιβεβαιώθηκαν και από ad hoc εκτιμήσεις που έγιναν από ειδικό για θέματα εργοδότησης με στήριξη από το Ηνωμένο Βασίλειο (Cheshire County Council) κατά την επίσκεψη του στην Κύπρο το Δεκέμβριο του 1997. Ο ειδικός μίλησε για την ανάγκη για καλύτερο “ταίριασμα” των ατόμων με την εργασία και για διεύρυνση του φάσματος των οικονομικών δραστηριοτήτων στις οποίες εργοδοτούνται. Πέραν τούτου, ο ειδικός εξέφρασε τις ανησυχίες του και για τη λειτουργική δομή του θεσμού, δηλαδή την ανάληψη των προγραμμάτων από ανεξάρτητες μικρές εθελοντικές οργανώσεις με περιορισμένους πόρους και χωρίς ενιαία και εύρωστα κριτήρια λειτουργίας. Επιφυλάξεις εξέφρασε και για τις πραγματικές προθέσεις των οργανώσεων και κατά πόσο αυτές είναι έτοιμες για αναδόμηση των υπηρεσιών που προσφέρουν. Σύμφωνα με τον ειδικό οι οργανώσεις που έχουν επενδύσει στη δημιουργία προστατευομένων εργαστηρίων, ενδεχομένως θα είναι λιγότερο πρόθυμες να εγκαταλείψουν την όλη επένδυση που έγινε για χάρη της εργοδότησης με στήριξη.

Εξέλιξη του Θεσμού για τα Έτη 1998-2003

Ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη συνέχισε να αναπτύσσεται ποσοτικά κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου 1998-2003. Οι ανάγκες για εργοδότηση δεν περιορίστηκαν μόνο σε άτομα που λάμβαναν υπηρεσίες ημερήσιας ή 24ωρης φροντίδας, αλλά κάλυπταν και περιπτώσεις ατόμων που δεν λάμβαναν υπηρεσίες από προγράμματα εθελοντικής πρωτοβουλίας ή/και άλλα προγράμματα και παρέμεναν αδρανή στο σπίτι, καθώς και νεαρά άτομα που αποφοιτούσαν από τα ειδικά σχολεία.

Έγινε προσπάθεια να λειτουργήσουν προγράμματα σε όλες τις περιοχές της Κύπρου. Ιδιαίτερες δυσκολίες παρουσιάστηκαν στην επαρχία Πάφου και στην ύπαιθρο, λόγω έλλειψης εθελοντικών οργανώσεων, πρόθυμων να αναλάβουν την ευθύνη λειτουργίας των προγραμμάτων.

Η Υπηρεσία Μέριμνας Αναπήρων που χρηματοδοτεί τα προγράμματα είχε κατά κύριο λόγο την ευθύνη επίβλεψης της χρηστής διαχείρισης των επιχορηγήσεων από τις εθελοντικές οργανώσεις. Για το σκοπό αυτό οι οργανώσεις υπέβαλαν τριμηνιαίες εκθέσεις προόδου. Η Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων ως εισηγητής του θεσμού ανέλαβε τη τεχνική επίβλεψη και καθοδήγηση των προγραμμάτων. Στα πλαίσια αυτής της πρωτοβουλίας διοργάνωσε μια σειρά σεμιναρίων και εργαστηρίων που απευθύνοντο κυρίως στους καθοδηγητές αλλά και στους επαγγελματίες του χώρου, με στόχο την περαιτέρω κατάρτισή τους στον τομέα αυτό, καθώς και στο ευρύ κοινό με στόχο την ενημέρωση γύρω από το θεσμό. Σε συνεργασία με την Υπηρεσία Μέριμνας Αναπήρων, Λειτουργοί της Επιτροπής πραγματοποίησαν τακτικές συναντήσεις με τους εργοδότες, τους καθοδηγητές και τους εργοδοτούμενους στους χώρους εργασίας για παρακολούθηση της πορείας του θεσμού.

Το 2003 λειτουργούσαν 16 συνολικά προγράμματα μέσω των οποίων εργοδοτούνταν γύρω στα 150 άτομα, τα περισσότερα με νοητική υστέρηση.² Ενώ ο θεσμός αναπτυσσόταν ποσοτικά, διαφαινόταν όλο και περισσότερο η ανάγκη ποιοτικής του

² Στο παράρτημα VII δίδεται κατάλογος των εθελοντικών οργανώσεων που λειτουργούσαν προγράμματα εργοδότησης με στήριξη την 1/1/2004

αναβάθμισης. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι εθελοντικές οργανώσεις που λειτουργούν τα προγράμματα αντιμετωπίζουν τόσο οικονομικά όσο και διαρθρωτικά και λειτουργικά προβλήματα που επηρεάζουν αρνητικά τις προσδοκίες τους και την πορεία του θεσμού.

Η διαπίστωση της ανάγκης για ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού και η πρόβλεψη πως ο αριθμός των ατόμων με αναπτυξιακές διαταραχές που θα αποφοιτήσουν από τα κανονικά σχολεία και θα μπορούσαν να εργοδοτηθούν θα αυξηθεί, άρχισαν να οδηγούν σε σκέψεις και συζητήσεις για τη μελλοντική πορεία του θεσμού. Στις συζητήσεις που γίνονταν μεταξύ της Επιτροπής και των άλλων εμπλεκομένων, αναπτύχθηκε και η ιδέα δημιουργίας φορέα εργοδότησης με στήριξη. Την ιδέα αυτή αρχικά υποστήριξε και ο Ιρλανδός ειδικός για θέματα εργοδότησης με στήριξη όταν ήρθε στην Κύπρο για να συμμετάσχει σε συνέδριο της Επιτροπής το Νοέμβριο 1999. Χαρακτηριστική ήταν η δήλωση του "ότι χρειάζεστε όραμα και σχέδιο δράσης" για την εργοδότηση των ατόμων με αναπηρίες.

ΕΡΕΥΝΑ 2003

Σκοπός

Σκοπός της έρευνας 2003 είναι η σφαιρική αξιολόγηση του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη. Αυτό εξυπακούει όχι μόνο την επαναξιολόγηση των θέσεων των εργοδοτών αλλά και την αξιολόγηση των θέσεων όλων των άμεσα ενδιαφερομένων. Αυτά είναι τα ίδια τα άτομα, οι οικογένειές τους, οι καθοδηγητές και οι οργανώσεις στις οποίες λειτουργούν τα σχετικά προγράμματα. Η ικανοποίηση πραγματικών αναγκών της επιχείρησης και κατ'επέκταση της οικονομίας, τα προσωπικά ωφελήματα για τα ίδια τα άτομα, ο βαθμός ένταξης στο κοινωνικό σύνολο, οι ανησυχίες των γονέων, οι προτιμήσεις των ατόμων και οι προσδοκίες των καθοδηγητών και των οργανώσεων αποτελούν τις κύριες παραμέτρους οι οποίες διερευνώνται σε πέντε (5) επί μέρους εξειδικευμένες έρευνες.

Μεθοδολογία

Διεξαγωγή έρευνας

Η διεξαγωγή της έρευνας έγινε τον Ιανουάριο 2003. Η έρευνα περιλάμβανε τη συμπλήρωση 5 διαφορετικών ερωτηματολογίων που απευθύνονταν στους εργοδότες, στα άτομα, στις οικογένειες, στους καθοδηγητές και στους υπεύθυνους των οργανώσεων όπου λειτουργούν τα σχετικά προγράμματα.

Στους εργοδότες και στις οικογένειες στάληκαν με το ταχυδρομείο σχετικά ερωτηματολόγια τα οποία αναμένετο να επιστραφούν πάλι με το ταχυδρομείο, χωρίς να φαίνεται η ταυτότητα του πληροφοριοδότη. Η ανταπόκριση υπήρξε μειωμένη και τον Ιούλιο/Οκτώβριο στάληκαν/έγιναν υπενθυμίσεις μέσω των καθοδηγητών. Αναλυτικά η ανταπόκριση ήταν: εργοδότες 70%, οικογένειες 58%. Στην περίπτωση των ατόμων, η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με συνεντεύξεις από Λειτουργούς της Επιτροπής στον τόπο εργασίας, το δεύτερο εξάμηνο 2003, ενώ στην περίπτωση των καθοδηγητών η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε κατά τη διάρκεια τακτικής συνάντησής τους στις 29/10/03 στα γραφεία της Επιτροπής. Η ανταπόκριση ήταν πλήρης. Στην περίπτωση των οργανώσεων τα ερωτηματολόγια στάληκαν με το ταχυδρομείο επώνυμα και η ανταπόκριση ήταν πλήρης.

Δομή ερωτηματολογίων

Τα ερωτηματολόγια προς όλους τους φορείς περιλαμβάνουν ερωτήσεις κλειστού τύπου, ανοικτές ερωτήσεις και σε μερικές περιπτώσεις ερωτήσεις πολλαπλών απαντήσεων. Όπου ήταν δυνατό έγινε προσπάθεια να ιεραρχηθεί η ανταπόκριση σε βαθμίδες από "πολύ σίγουρος" μέχρι "καθόλου σίγουρος" (ordinal variables). Σε ορισμένες ερωτήσεις η επιλογή "άλλο" έδινε την ευκαιρία να συμπεριληφθούν απαντήσεις για τις οποίες δεν έγινε αρχικά πρόβλεψη. Σε όλα τα ερωτηματολόγια λαμβάνονται αρχικά πληροφορίες που σχετίζονται με δημογραφικά στοιχεία και τη λειτουργία του θεσμού ενώ ακολουθούν ερωτήσεις με κριτικό περιεχόμενο.

Ανάλυση στοιχείων

Περιγραφική ανάλυση

Η ανάλυση των στοιχείων αποτελεί επισήμανση των απαντήσεων με τις ψηλότερες τιμές, όπως αυτές καταγράφονται με λεπτομέρεια στα σχετικά ερωτηματολόγια που φαίνονται στο Παράρτημα.

Συσχετίσεις

Η ανάλυση αυτή γνωστή ως "correlation" διερευνά το βαθμό με τον οποίο συνάδουν οι απαντήσεις μεταξύ δύο επιλεγόμενων ερωτήσεων. Τέτοια ανάλυση μπορεί να διερευνά για παράδειγμα την ικανοποίηση των εργοδοτούμενων από την εργασία τους σε σχέση με το μισθό τους (συσχέτιση ικανοποίησης/μισθού). Ο βαθμός συσχέτισης παίρνει τιμές από -1 ως $+1$ και συμβολίζεται με το αγγλικό γράμμα r . Όσο πιο κοντά είναι η τιμή στο $+1$ ή στο -1 τόσο πιο αξιόπιστη είναι η συσχέτιση. Μαζί με τη τιμή του r καταγράφεται και το ποσοστό λάθους (p). Η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική αν το ποσοστό λάθους δεν ξεπερνά το 5% (0,05). Συσχετίσεις έχουν γίνει στις απαντήσεις των εργοδοτών, των οικογενειών και των ατόμων και διακρίνονται σε (i) σημαντικές συσχετίσεις, (ii) σε άλλες συσχετίσεις στατιστικά σημαντικές και (iii) σε συσχετίσεις όχι στατιστικά σημαντικές αλλά αξιόλογες για αναφορά. Λόγω του μικρού αριθμού του δείγματος δεν έχουν γίνει συσχετίσεις όσον αφορά την ανάλυση των στοιχείων που αναφέρονται στους καθοδηγητές και στις οργανώσεις.

Περιορισμοί

Για σκοπούς εγκυρότητας των αποτελεσμάτων, πριν από την ανάλυση συσχετίσεων έγινε επανακωδικοποίηση των μεταβλητών ώστε να αφαιρεθούν οι περιπτώσεις στις οποίες οι ερωτώμενοι δεν απάντησαν. Επιπρόσθετα, λόγω του μικρού μεγέθους των τιμών που καταγράφηκαν στις απαντήσεις και για σκοπούς καλύτερης ερμηνείας, σε αρκετές περιπτώσεις έγινε επανακωδικοποίηση μεταβλητών ώστε οι υποδιαιρέσεις των μεταβλητών αυτών να ενοποιηθούν σε δύο κατηγορίες (dichotomous variables).

Στις ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών, λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος, στην ανάλυση λήφθηκε υπόψη η πρώτη επιλογή που δόθηκε για τη συγκεκριμένη ερώτηση. Στις ερωτήσεις ανοικτού τύπου, για σκοπούς καλύτερης πληροφόρησης καταγράφηκαν

συγκεντρωτικά όλες οι απαντήσεις που δόθηκαν και όχι μόνο οι απαντήσεις με τη μεγαλύτερη συχνότητα.

Από παράλειψη, το ερωτηματολόγιο των ατόμων δεν περιέλαβε ερωτήσεις σχετικά με τις απολαβές τους (μισθό) και τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας τους. Οι πληροφορίες αυτές λήφθηκαν μεταγενέστερα. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι υπήρξαν περιορισμοί στις συνεντεύξεις με τα άτομα καθότι αφ' ενός τα άτομα είχαν δυσκολία στην έκφραση και διατύπωση των απόψεων τους και αφ' ετέρου σε αρκετές περιπτώσεις διακατέχονταν από αβεβαιότητα.

ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ 2003

Έρευνα Εργοδοτών³

Σύντομη περιγραφική ανάλυση σύμφωνα με το παράρτημα I

Οι περισσότεροι εργοδότες/επιχειρήσεις βρίσκονται στην επαρχία Λευκωσίας. Πρόκειται για σχετικά μεγάλες επιχειρήσεις που εργοδοτούν πέραν των 11 υπαλλήλων, με κύρια δραστηριότητά τους το εμπόριο/βιομηχανία.

Η πλειοψηφία των ατόμων που εργοδοτούν (τησαν) είναι ηλικίας 19-29 ετών, είναι στην πλειοψηφία τους άντρες και η εργοδότησή τους ξεκίνησε το 2000. Τα άτομα αναλαμβάνουν διάφορες μικροεργασίες ως εργάτες, ωστόσο αρκετοί απ' αυτούς (22%) μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν κάποια εξειδίκευση όπως τεχνίτες και πωλητές.

Σύμφωνα με τους εργοδότες (94%), τα περισσότερα άτομα έρχονται σε επαφή με συναδέλφους, ωστόσο ο αριθμός που έχουν επαφή με πελάτες είναι αρκετά μικρότερος (51%). Γενικά οι διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων τόσο με τους πελάτες όσο και τους συναδέλφους τους χαρακτηρίζονται ως "φιλικές".

Αξιοσημείωτη είναι η δήλωση (30% των εργοδοτών) ότι αρκετά άτομα διεκπεραιώνουν την εργασία τους το ίδιο καλά συγκριτικά με άλλους υπαλλήλους και ότι ορισμένα άτομα (11%) διεκπεραιώνουν την εργασία τους καλύτερα από άλλους υπαλλήλους. Οι περισσότεροι εργοδότες (69%) θεωρούν τη στήριξη που προσφέρουν οι καθοδηγητές ως αποτελεσματική.

Στην ερώτηση "αν δεν εργοδοτούσατε το άτομο αυτό θα υπήρχε ανάγκη να εργοδοτήσετε άλλο άτομο;" 41% των εργοδοτών απάντησαν θετικά, ενώ στην ερώτηση "για ποιό λόγο εργοδοτείτε το άτομο αυτό", μόνο 16% των εργοδοτών δήλωσαν την εξυπηρέτηση αναγκών της επιχείρησής τους ως την πιο σημαντική εξήγηση. Αυτό το αποτέλεσμα δημιουργεί επιφυλάξεις κατά πόσο η εργοδότηση των ατόμων ικανοποιεί πραγματικές ανάγκες της επιχείρησής τους. Τα πιο πάνω στοιχεία μάλλον συνηγορούν υπέρ του ότι η εργοδότηση των ατόμων γίνεται κυρίως για φιλανθρωπικούς σκοπούς.

³ Τα ποσοστά προκύπτουν από τις απαντήσεις των εργοδοτών. Για κάθε άτομο που εργοδοτείται έχει συμπληρωθεί ξεχωριστό ερωτηματολόγιο.

Σημαντικές συσχετίσεις

"Αν δεν εργοδοτούσατε το άτομο αυτό θα υπήρχε ανάγκη να εργοδοτήσετε άλλο άτομο;"

Οι εργοδότες που δήλωσαν "ναι" στην πιο πάνω ερώτηση είναι εργοδότες που θεωρούν ότι τα άτομα διεκπεραιώνουν την εργασία τους το ίδιο ή ακόμη καλύτερα από άλλους υπαλλήλους, συγκριτικά με τους εργοδότες που δήλωσαν ότι τα άτομα χρειάζονται βοήθεια ($r=0.52$, $p=0.00$). Παράλληλα οι εργοδότες που δήλωσαν "ναι" είναι εργοδότες που θεωρούν ότι οι διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων με τους πελάτες είναι ιδιαίτερα φιλικές ($r=0.26$, $p=0.01$ και $r=0.22$, $p=0.05$). Από την άλλη, οι εργοδότες που δήλωσαν "όχι" στην πιο πάνω ερώτηση είναι εργοδότες που έχουν θέσει τη φιλανθρωπία ως την πρώτη εξήγηση για την απόφασή τους να εργοδοτήσουν τα άτομα αυτά ($r=0.43$, $p=0.00$).

"Για ποιο λόγο εργοδοτείτε το άτομο αυτό;"

Από τις απαντήσεις που δόθηκαν, τη μεγαλύτερη συχνότητα (70%) είχε η εξήγηση "για φιλανθρωπικούς σκοπούς". Η εξήγηση αυτή έχει δοθεί ως η πλέον σημαντική στις περιπτώσεις που οι εργοδοτούμενοι ήταν γυναίκες ($r=0.29$, $p=0.009$) και στις περιπτώσεις που η εργοδότηση έγινε σε εργασίες που παρέχουν υπηρεσίες όπως κομμωτήρια, νηπιαγωγεία ($r=0.36$, $p=0.002$). Εξάλλου οι εργοδότες που έδωσαν ως πρώτη εξήγηση τη φιλανθρωπία, υποστήριξαν παράλληλα ότι θεωρούν την εφαρμογή του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη πιο εποικοδομητική για τα ίδια τα άτομα παρά για την επιχείρησή τους και κατ' επέκταση την οικονομία ($r=0.25$, $p=0.027$).

"Ποιά η γνώμη σας για τη στήριξη που προσφέρει ο συγκεκριμένος καθοδηγητής;"

Περισσότερο αποτελεσματικούς θεωρούν τους καθοδηγητές οι εργοδότες που υιοθέτησαν το θεσμό από το έτος 2000 και μετά, συγκριτικά με τους εργοδότες που υιοθέτησαν το θεσμό παλαιότερα ($r=0.23$, $p=0.047$).

Άλλες συσχετίσεις στατιστικά σημαντικές

- Τα άτομα τα οποία έχουν εργοδοτηθεί από το 2000 μέχρι σήμερα είναι ηλικίας μέχρι 30 ετών και αφορούν κυρίως τις μεγάλες επαρχίες, Λευκωσία και Λεμεσό ($r=0.23$ $p=0.045$ και $r=0.22$ $p=0.039$).
- Οι εργοδότες αναφέρουν πως τα νεαρά άτομα ηλικίας μέχρι 30 ετών τα αντιμετωπίζουν "φιλικά" οι συναδέλφοι τους, ενώ τα μεγαλύτερα σε ηλικία τα "βοηθούν" ($r=0.24$ $p=0.02$).
- Οι μικρές σε ανθρώπινο δυναμικό επιχειρήσεις που εργοδοτούν άτομα με νοητική υστέρηση είναι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο τομέα των υπηρεσιών ($r=0.38$ $p=0.00$).

Συσχετίσεις όχι στατιστικά σημαντικές αλλά αξιόλογες

- Σύμφωνα με τους εργοδότες ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη προσφέρει προσωπικό όφελος στα ίδια τα άτομα παρά στην οικονομία, όσον αφορά τις πιο κάτω

κατηγορίες: (i) γυναίκες, (ii) άτομα σχετικά μεγάλης ηλικίας (30+), (iii) εργασίες στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, (iv) ανειδίκευτα άτομα, και (v) άτομα που χρειάζονται βοήθεια για να διεκπεραιώσουν τις εργασίες τους.

Παρατηρήσεις

Μέσα από τις συσχετίσεις φαίνεται ότι η ικανότητα των ατόμων για εργασία συγκριτικά με άλλους υπαλλήλους καθώς και οι διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων με τους πελάτες αποτελούν ουσιαστικά κριτήρια για την απόφαση των εργοδοτών για πρόσληψη, κριτήρια τα οποία στην ουσία συντρέχουν και στην εργοδότηση ατόμων που δεν έχουν νοητική υστέρηση. Ωστόσο η συσχέτιση της φιλανθρωπίας με το φύλο δημιουργεί προβληματισμό κατά πόσο οι γυναίκες είναι λιγότερο παραγωγικές. Εξάλλου, η συσχέτιση της φιλανθρωπίας με την οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης δημιουργεί προβληματισμό κατά πόσο οι θέσεις εργασίας που κατέχουν τα άτομα αυτά σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες είχαν δημιουργηθεί χωρίς να ήταν απαραίτητες. Αξιοσημείωτη είναι η διαφορετική προσέγγιση που φαίνεται να παρατηρείται προς τους εργοδοτούμενους από τους συναδέλφους τους ανάλογα με την ηλικία. Τα άτομα ηλικίας άνω των 30 αντιμετωπίζονται με πιο πατερναλιστικό τρόπο από τους συναδέλφους τους.

Έρευνα Οικογενειών

Σύντομη περιγραφική ανάλυση σύμφωνα με το Παράρτημα II

Οι περισσότερες οικογένειες διαμένουν στην επαρχία Λευκωσίας (35%), αποτελούνται από 3 έως 5 άτομα (65%) και έχουν μηνιαίο εισόδημα από £300-700 (57%).

Σύμφωνα με την ανταπόκριση των οικογενειών, υπερτερεί η εργοδότηση των αντρών (61%) και των ατόμων ηλικίας 19-29 (48%). Με μικρή εξαίρεση, όλα τα άτομα που εργοδοτούνται έχουν φοιτήσει σε σχολείο, ειδικό, κανονικό ή και στα δύο ενώ ποσοστό 40% μπορεί να διαβάσει και να γράφει. Η πλειοψηφία των ατόμων εργοδοτούνται με τη στήριξη καθοδηγητών που υπάγονται σε Κέντρα Ημέρας (75%) και εκτελούν διάφορες μικροεργασίες ως ανειδίκευτοι εργάτες (68%) στην βιομηχανία, εμπόριο και ξενοδοχεία/εστιατόρια.

Οι οικογένειες δηλώνουν πολύ (51%) ως μέτρια (31%) ικανοποιημένες από την εργοδότηση, ενώ 87% πιστεύουν ότι ο θεσμός βοηθά στην κοινωνική ένταξη των ατόμων. Το ωράριο, η μεταφορά, η πειθαρχία και η κούραση προβάλλουν κατά 38% ως ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα ενώ η εκμετάλλευση, η ικανότητα του ατόμου και η σωματική του ασφάλεια προβάλλουν κατά 31% ως ανησυχίες/επιφυλάξεις της οικογένειας. Όσον αφορά τις υπηρεσίες του καθοδηγητή, 63% δηλώνουν πολύ ικανοποιημένοι ενώ 12% μέτρια ικανοποιημένοι.

Ανεξάρτητα από την πιο πάνω πληροφόρηση, ένα μεγάλο ποσοστό των οικογενειών (22%-53%) δεν απαντά στις ερωτήσεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα του καθοδηγητή εργασίας, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει το δικό τους άτομο με την εργοδότηση και τις ανησυχίες/επιφυλάξεις που έχουν. Το γεγονός αυτό δημιουργεί πολλά ερωτηματικά σχετικά με τον τρόπο που οι οικογένειες αυτές προσεγγίζουν τα εγείρομενα θέματα.

Σημαντικές συσχετίσεις

" Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος(οι) από την εργοδότηση του παιδιού σας;"

Περισσότερη ικανοποίηση για την εργοδότηση εκφράζεται από οικογένειες οι οποίες πιστεύουν ως θέμα αρχής στην κοινωνική ένταξη των ατόμων μέσω της εργασίας παρά από οικογένειες που δεν πιστεύουν στο θεσμό αυτό ($r=-0.28$ $p=0.03$).

Περισσότερη ικανοποίηση για την εργοδότηση εκφράζεται από τις οικογένειες που είναι πολύ ικανοποιημένες από τις υπηρεσίες του καθοδηγητή συγκριτικά με τις οικογένειες που δεν είναι πολύ ικανοποιημένες ($r=-0.54$ $p=0.00$).

Λιγότερη ικανοποίηση για την εργοδότηση εκφράζεται από τις οικογένειες που έχουν επιφυλάξεις σχετικά με την ασφάλεια, την ικανότητα, την εκπαίδευση και ενδεχομένως εκμετάλλευση των ατόμων ενώ μεγαλύτερη ικανοποίηση εκφράζεται από τις οικογένειες που δεν έχουν παρόμοιες επιφυλάξεις ($r=-0.4$ $p=0.02$).

Άλλες συσχετίσεις στατιστικά σημαντικές

Οι οικογένειες που τα παιδιά τους φοίτησαν σε ειδικό σχολείο πιστεύουν περισσότερο ότι ο θεσμός της εργοδότησης βοηθά στην κοινωνική ένταξη, συγκριτικά με τις οικογένειες που τα παιδιά τους φοίτησαν στα συνηθισμένα σχολεία ($r=-0.24$ $p=0.05$).

Τα μικρά σε μέγεθος νοικοκυριά (μέχρι 2 άτομα) έχουν λιγότερη πεποίθηση ότι ο θεσμός της εργοδότησης βοηθά στην κοινωνική ένταξη συγκριτικά με τα μεγαλύτερα σε μέγεθος νοικοκυριά, ($r=-0.30$ $p=0.03$). Τα νοικοκυριά με 2 άτομα περιλαμβάνουν βασικά ένα γονέα, ως επί το πλείστο ηλικιωμένο και το εργοδοτούμενο άτομο.

Οι οικογένειες που τα παιδιά τους είναι ηλικίας μέχρι 30 ετών έχουν ψηλότερο μηνιαίο εισόδημα (£500+) συγκριτικά με εκείνες που τα παιδιά τους είναι άνω των 30 ετών ($r=-0.39$ $p=0.02$). Τα παιδιά των οικογενειών με χαμηλότερο εισόδημα εργάζονται περισσότερο σε εμπορικές επιχειρήσεις/βιομηχανίες, ενώ τα παιδιά των οικογενειών που έχουν ψηλότερο μηνιαίο εισόδημα εργάζονται περισσότερο στις υπηρεσίες ($r=-0.30$ $p=0.03$).

Συσχετίσεις όχι στατιστικά σημαντικές αλλά αξιόλογες

Λιγότερο ευχαριστημένες από τον καθοδηγητή είναι οι οικογένειες:

- που προέρχονται από τις μεγάλες πόλεις (Λευκωσία, Λεμεσό)
- που τα παιδιά τους μπορούν να διαβάζουν ή/και να γράφουν
- που τα παιδιά τους εργάζονται ως "ανειδίκευτοι" εργάτες
- που οι γονείς είναι συνταξιούχοι
- που τα παιδιά τους δεν λαμβάνουν άλλες υπηρεσίες

Παρατηρήσεις

Μέσα από τις συσχετίσεις φαίνεται ότι οι γονείς εξακολουθούν να έχουν δυσπιστίες/επιφυλάξεις με την εργοδότηση του παιδιού τους, παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία πιστεύει ότι ο θεσμός βοηθά στην κοινωνική ένταξη των ατόμων. Περισσότερες προσδοκίες εκφράζονται από μονογονικές οικογένειες με χαμηλό εισόδημα και από οικογένειες που τα παιδιά τους φοίτησαν σε συνηθισμένο σχολείο και γενικά έχουν κάποιες ικανότητες όπως γνώση γραφής/ανάγνωσης. Η εκτίμηση των γονιών για την αποτελεσματικότητα του θεσμού αντανακλάται σε κάποιο βαθμό στις πιο πάνω συσχετίσεις που αφορούν τον καθοδηγητή.

Αν και δεν φαίνεται μέσα από την ανταπόκριση των γονέων, θα πρέπει να επισημανθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρήθηκε ότι κάποιες οικογένειες δεν ενθαρρύνουν την εργοδότηση των παιδιών τους όταν το εισόδημα από την εργασία ξεπερνά τις £120, γεγονός που θέτει θέμα μείωσης ή και αποκοπής του δημόσιου βοηθήματος που παρέχεται από τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας.

Έρευνα Εργοδοτούμενων

Σύντομη περιγραφική ανάλυση σύμφωνα με το Παράρτημα III

Όπως επισημαίνεται στη μεθοδολογία, οι απαντήσεις των εργαζομένων λήφθηκαν από λειτουργούς της Επιτροπής σε συνεντεύξεις που έγιναν, κατά κύριο λόγο στους χώρους εργασίας τους. Η επικοινωνία σε αρκετές περιπτώσεις ήταν δύσκολη και για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου χρειάστηκε η βοήθεια και άλλων προσώπων, όπως των καθοδηγητών εργασίας, μελών της οικογένειας ή συναδέλφων στην εργασία.

Οι εργαζόμενοι είναι στην πλειοψηφία τους άνδρες, που εργάζονται για διάστημα μεγαλύτερο του ενός χρόνου και που ποσοστό πέραν του 83% έχουν φοιτήσει σε κάποιο σχολείο. Αρκετοί απ' αυτούς δήλωσαν ότι είχαν λάβει κάποια τεχνική εκπαίδευση (εννοούσαν ότι έμαθαν να φτιάχνουν καρέκλες, καλαθάκια και άλλα μικροαντικείμενα στα προστατευόμενα εργαστήρια, που απασχολούνταν προηγουμένως).

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι ανειδίκευτοι και εργάζονται σε υπεραγορές και εργοστάσια, ενώ πολύ λιγότεροι εργάζονται στον τομέα παροχής υπηρεσιών. Είναι ελάχιστοι αυτοί που έχουν εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Περίπου το 1/3 των εργαζομένων μπορούν να πάνε μόνοι τους στην εργασία τους, ενώ οι περισσότεροι μεταφέρονται από άλλο άτομο, ως επί το πλείστον τον καθοδηγητή. Σε γενικές γραμμές δήλωσαν αρκετά ευχαριστημένοι από την εργασία και τη μισθοδοσία τους αλλά υπήρξε μειωμένη κατανόηση και ανταπόκριση όσον αφορά τους όρους εργασίας και τα άλλα ωφελήματα. Σύμφωνα με πληροφορίες που καταγράφηκαν μεταγενέστερα 8% των εργοδοτούμενων εργάζοντο μέχρι 19 ώρες τη βδομάδα, 57% εργάζοντο από 20-40 ώρες και 3% εργάζοντο άνω των 40 ωρών. Ποσοστό 32% δεν ανταποκρίθηκαν στο σχετικό ερώτημα. Οι αντίστοιχες εβδομαδιαίες αμοιβές δεν είναι ιδιαίτερα ψηλές. Συγκεκριμένα 29% των εργοδοτούμενων αμείβονταν για £1 την ώρα ή £20 τη βδομάδα, 20% αμείβονταν από £21-45, 13% αμείβονταν από £46-65 και 6% αμείβονταν πάνω από £66 την εβδομάδα. Ποσοστό 32% δεν ανταποκρίθηκαν στο σχετικό ερώτημα. Λεπτομερής

συσχέτιση της αμοιβής με τις ώρες εργασίας δίδεται σε πίνακα στο τέλος του Παραρτήματος III.

Οι σχέσεις των εργαζομένων με τους εργοδότες και τους συναδέλφους χαρακτηρίζονται ως φιλικές. Όσον αφορά την επαφή με το κοινό, ένα αξιοσημείωτο ποσοστό (24%) δεν έχει αυτή την ευκαιρία. Εξάλλου από τα άτομα που έρχονται σε επαφή με το κοινό, αρκετά από αυτά (29%) αντιμετωπίζονται με αδιαφορία. Αναφορικά με τη διερεύνηση κατά πόσο τα άτομα αντιμετωπίζουν κινδύνους από μηχανήματα στο χώρο εργασίας, ποσοστό 10% ανέφεραν ότι ανησυχούν για την παραμονή τους σε χώρους όπως ξυλουργεία και χώρους διέλευσης βαρέων οχημάτων.

Στο ερώτημα αν προτιμούν να ασχοληθούν με διαφορετική εργασία, περίπου 40% εξέφρασαν αβεβαιότητα και επιθυμία για αλλαγή. Σχεδόν εννέα στους δέκα εργαζόμενους δήλωσαν ικανοποιημένοι από τη στήριξη που λαμβάνουν από τον καθοδηγητή εργασίας. Ωστόσο και πάλι ποσοστό 40% εξέφρασαν αβεβαιότητα/απροθυμία να συστήσουν το θεσμό σε φίλους τους.

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να εξηγήσουν τι κάνουν συνήθως τα λεφτά που κερδίζουν. Αρκετοί δήλωσαν πως τα αποταμιεύουν και άλλοι ότι τα ξοδεύουν για να αγοράσουν διάφορα είδη ένδυσης, υπόδησης ή άλλα προσωπικά τους αντικείμενα. Διαφάνηκε πως σε αρκετές περιπτώσεις (12%) κάποιοι άλλοι διαχειρίζονταν τα λεφτά των εργαζομένων (οικογένεια και ίδρυμα).

Σημαντικές συσχετίσεις

"Πόσο ικανοποιημένος(η) είσαι από την εργασία σου;"

Περισσότερο ικανοποιημένοι με την εργασία τους είναι οι εργοδοτούμενοι που

(i) μεταφέρονται στο χώρο εργασίας από άλλο άτομο, ως επί το πλείστο τον καθοδηγητή, συγκριτικά με εκείνους που διακινούνται μόνοι τους ($r=0,19$ $p=0,047$)

(ii) είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους συγκριτικά με εκείνους που είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από το μισθό τους ($r=0,23$ $p=0,05$)

(iii) εργάζονται λίγες ώρες τη βδομάδα (μέχρι 25) συγκριτικά με εκείνους που εργάζονται περισσότερες ώρες ($r=0,18$ $p=0,04$)

"Θα προτιμούσες να ασχοληθείς με άλλη εργασία;"

Προτίμηση για άλλη εργασία εξέφρασαν οι εργοδοτούμενοι:

(i) που θεωρούν ότι έχουν λιγότερο φιλικές σχέσεις με τους εργοδότες τους συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργοδοτούμενους ($r= 0,33$ $p=0,00$)

(ii) που εργάζονται σε χώρους παροχής υπηρεσιών όπως γραφεία νηπιαγωγεία, κομμωτήρια συγκριτικά με εκείνους που εργάζονται στο εμπόριο/εργοστάσια/βιομηχανία ($r= 0,21$ $p=0,02$)

Άλλες συσχετίσεις στατιστικά σημαντικές

Οι εργοδοτούμενοι σε εργασίες παροχής υπηρεσιών έχουν μεγαλύτερη επαφή με το κοινό, συγκριτικά με εκείνους που εργοδοτούνται στη βιομηχανία και το εμπόριο ($r=0,20$ $p=0,02$).

Οι γυναίκες έχουν τη τάση να ξοδεύουν το μισθό τους σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους, συγκριτικά με τους άνδρες, που δήλωσαν ότι ο μισθός τους αποταμιεύεται ή πηγαίνει στους κηδεμόνες ή το ίδρυμα ($r=0,18$ $p=0,05$).

Οι εργοδοτούμενοι που δήλωσαν ότι έμαθαν κάποια τέχνη, είναι πιο ικανοποιημένοι από το μισθό τους συγκριτικά με εκείνους που δεν έμαθαν κάποια τέχνη ($r=0,27$ $p=0,00$).

Οι εργοδοτούμενοι από τις μεγάλες επαρχίες υποστηρίζουν ότι ο καθοδηγητής είναι περισσότερο αποτελεσματικός συγκριτικά με τα άτομα που μένουν στις μικρές επαρχίες ($r=0,28$ $p=0,01$).

Συσχετίσεις όχι στατιστικά σημαντικές αλλά αξιόλογες

Τα άτομα τα οποία φοίτησαν σε σχολείο θα ήθελαν στο μέλλον να ασχοληθούν με κάποια άλλη εργασία, συγκριτικά με τα άτομα που δεν φοίτησαν σε κανένα σχολείο.

Τα άτομα που έμαθαν κάποια τέχνη θα ήθελαν μελλοντικά να ασχοληθούν με κάτι άλλο σε σχέση με τα άτομα που δεν έμαθαν καμιά τέχνη.

Παρατηρήσεις

Συγκεκριμένες φαίνεται να είναι οι διαπιστώσεις από την έρευνα των ατόμων. Παρά την πρώτη εντύπωση ότι είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους και ότι συμβιβάζονται με το περιβάλλον και τους όρους εργασίας, ο μισθός, η διακίνηση, οι ώρες εργασίας, η οικονομική δραστηριότητα, η ασφάλεια και η συμπεριφορά του εργοδότη φαίνεται να είναι καθοριστικοί παράγοντες στην εκτίμησή τους.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι πλείστοι εργοδοτούμενοι εργάζονται για περισσότερο από ένα χρόνο, γεγονός που δείχνει την επιμονή ή και την ανάγκη για εργασία. Θέμα για διερεύνηση αποτελεί το ερώτημα αν υπάρχει "ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας" σε σχέση με το ωράριο και τις ικανότητές τους.

Έρευνα Καθοδηγητών

Σύντομη περιγραφική ανάλυση σύμφωνα με το Παράρτημα IV

Η μεγάλη πλειοψηφία των καθοδηγητών είναι γυναίκες και σχετικά νέες. Το ακαδημαϊκό τους υπόβαθρο είναι αρκετά ψηλό, αφού ποσοστό 50% έχουν σπουδές σε ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση.

Σχεδόν οι μισοί καθοδηγητές έχουν εργαστεί προηγουμένως σε τομείς που έχουν σχέση με άτομα με ειδικές ανάγκες. Από αυτούς, 37% εργάζονται στην τωρινή τους εργασία για λιγότερο από ένα χρόνο και 31% για περισσότερο από πέντε χρόνια.

Οι σχέσεις των καθοδηγητών με τις οικογένειες και τους εργοδότες των ατόμων, όπως και με τα ίδια τα άτομα είναι από ικανοποιητικές μέχρι άριστες. Ωστόσο οι σχέσεις των καθοδηγητών με τους εργοδότες τους, δηλαδή τις εθελοντικές οργανώσεις, σε κάποιο βαθμό (26%) χαρακτηρίζονται ως μέτριες ή άσχημες.

Οι καθοδηγητές εργασίας δεν φαίνονται να είναι και τόσο ενθουσιασμένοι με τη στήριξη που λαμβάνουν και με τη δική τους απόδοση. Το γεγονός ότι 50% είναι μέτρια ικανοποιημένοι από τη δική τους απόδοση εγείρει έντονους προβληματισμούς.

Ιδιαίτερα εμφανής είναι η δυσαρέσκεια των καθοδηγητών από το μισθό τους. Συγκεκριμένα 50% δήλωσαν μέτρια ικανοποίηση ενώ 46% εξέφρασαν έντονη δυσαρέσκεια. Σχετική είναι η δήλωση τους ότι μόνο 19% έχουν άλλα ωφελήματα όπως Ταμείο Προνοίας. Αξιοσημείωτη είναι η πληροφόρηση ότι όλοι οι καθοδηγητές διεκπεραιώνουν και εργασίες που δεν εμπίπτουν στα καθήκοντα τους. Συγκεκριμένα 56% δήλωσαν ότι αυτό συμβαίνει συχνά.

Πέραν από τα πιο πάνω, οι καθοδηγητές δεν φαίνεται να είναι και τόσο ικανοποιημένοι από την εφαρμογή του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη. Εντοπίζουν ως κυριότερα προβλήματα την ελλιπή ενημέρωση για το θεσμό και τη μη ικανοποιητική προβολή του, την ανεπαρκή χρηματοδότηση και γενικότερα την έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς του κράτους, τη μη παροχή κινήτρων προς τους εργοδότες, τα προβλήματα με τις εθελοντικές οργανώσεις που αναλαμβάνουν τα προγράμματα, την έλλειψη συντονισμού μεταξύ των προγραμμάτων, οικονομικούς περιορισμούς και τη μη επαγγελματική κατοχύρωση των καθοδηγητών εργασίας.

Παρατηρήσεις⁴

Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση ότι το επάγγελμα του καθοδηγητή είναι προφανώς λιγότερο ελκυστικό για τους άντρες, αφού οι περισσότεροι καθοδηγητές είναι γυναίκες. Αντίθετα, οι πλείστοι εργοδοτούμενοι είναι άντρες. Ανησυχητική είναι η αξιολόγηση των καθοδηγητών για την απόδοσή τους. Σχετική είναι και η δυσαρέσκεια τους με τους όρους εργοδότησης και γενικά την κατοχύρωση του επαγγέλματος. Δυσανεστημένοι γενικά δηλώνουν οι καθοδηγητές από την έλλειψη μέτρων από τους αρμόδιους για αναβάθμιση του θεσμού της εργοδότησης. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι για το έτος 2004 οι καθαροί μισθοί των καθοδηγητών με πείρα τουλάχιστο ενός έτους (χωρίς οδοιπορικά) κυμαίνονται από £330 ως £500 (με μέσο όρο £402), διακύμανση η οποία εκφράζει μια άνιση μεταχείριση. Η ετήσια χορηγία για κάθε καθοδηγητή ήταν £5000 για τα έτη 1996-2001 ενώ από τον Ιούνιο 2001 έχει αναθεωρηθεί σε £6000.

⁴ Λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος δεν έχει γίνει εξειδικευμένη στατιστική ανάλυση των στοιχείων της έρευνας. Ωστόσο η εκτίμηση των καθοδηγητών έχει επιβεβαιωθεί ξανά μέσα από τακτικές συναντήσεις με όλους τους καθοδηγητές.

Έρευνα Οργανώσεων

Σύντομη περιγραφική ανάλυση σύμφωνα με το Παράρτημα V

Υπάρχουν συνολικά 11 οργανώσεις που λειτουργούν ένα ή περισσότερα προγράμματα εργοδότησης με στήριξη. Οι οργανώσεις είναι συγκεντρωμένες στα αστικά κέντρα με εξαίρεση 2 που είναι στην ύπαιθρο και ως επί το πλείστο εξυπηρετούν άτομα με ελαφριάς ή μέτριας μορφής αναπηρία. Όλες οι οργανώσεις, εκτός από την εργοδότηση με στήριξη, προσφέρουν και άλλες υπηρεσίες. Αρκετές από αυτές υιοθέτησαν το θεσμό από το 1996 και λειτουργούν δύο προγράμματα μέσω των οποίων εργοδοτούνται 11-20 άτομα.

Όλες οι οργανώσεις πιστεύουν πως τα άτομα με αναπηρίες που έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες θα πρέπει να εργοδοτούνται. Σύμφωνα με τις δηλώσεις τους η εργοδότηση γενικά βοηθά τα άτομα να ενταχθούν στο κοινωνικό σύνολο και να έχουν καλύτερη ποιότητα ζωής. Δηλώνουν επίσης ότι το όφελος για τα ίδια τα άτομα αποτελεί το μοναδικό κίνητρο τους για την απόφαση να λειτουργήσουν τα σχετικά προγράμματα.

Παρά την πεποίθηση ότι ο θεσμός είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός όσον αφορά την κοινωνική ένταξη των ατόμων, όλες οι οργανώσεις θεωρούν ότι ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη στην Κύπρο, δεν λειτουργεί σε ικανοποιητικά επίπεδα. Ως κυριότερα προβλήματα εντοπίζουν την ανεπαρκή χρηματοδότηση, την ελλιπή ενημέρωση/διαφώτιση (κατά κύριο λόγο των εργοδοτών) και την άγνοια και τις προκαταλήψεις που ακόμα επικρατούν στην κοινωνία μας. Επίσης οι οργανώσεις δεν είναι και τόσο ευχαριστημένες από την απόδοση των καθοδηγητών εργασίας. Συγκεκριμένα, θεωρούν πως οι καθοδηγητές θα πρέπει να δείξουν περισσότερο ενδιαφέρον, να τύχουν καλύτερης εκπαίδευσης/επιμόρφωσης και να έχουν περισσότερη στήριξη, κυρίως από το κράτος.

Γενικά οι οργανώσεις υποστηρίζουν πως ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη θα αναβαθμιστεί αν γίνουν σημαντικές αλλαγές, κυριότερες από τις οποίες είναι: η αύξηση της κρατικής χρηματοδότησης και γενικότερα η εκδήλωση περισσότερου ενδιαφέροντος από πλευράς της πολιτείας, περισσότερη ενημέρωση/διαφώτιση για καταπολέμηση της άγνοιας και των προκαταλήψεων, η παροχή κινήτρων στους εργοδότες και η εργοδότηση ατόμων με αναπηρίες από τον κρατικό τομέα.

Τέλος το σύνολο των οργανώσεων βρίσκουν την πρόταση/ιδέα για ίδρυση ενιαίου συντονιστικού φορέα για την εργοδότηση με στήριξη, πολύ καλή με τη προοπτική ότι θα βοηθήσει σημαντικά στην ανάπτυξη και αναβάθμιση του θεσμού στην Κύπρο.

Παρατηρήσεις⁵

Η εκτίμηση των οργανώσεων συνάδει με την εκτίμηση των καθοδηγητών όσον αφορά τη λήψη μέτρων για την αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού. Αδυναμίες αποδίδονται ιδιαίτερα στην ελλιπή χρηματοδότηση. Ωστόσο, θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι ενώ οι καθοδηγητές δήλωσαν με ειλικρίνεια ότι η απόδοσή τους δεν ήταν η αναμενόμενη, οι

⁵ Λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος δεν έχει γίνει εξειδικευμένη στατιστική ανάλυση των στοιχείων της έρευνας. Ωστόσο η εκτίμηση των υπευθύνων των προγραμμάτων έχει επιβεβαιωθεί ξανά μέσα από κοινή συνάντηση με όλες τις οργανώσεις στις 30/6/04.

οργανώσεις παραλείπουν να αναφερθούν σε δικές τους αδυναμίες που σχετίζονται με τη διαχείριση των προγραμμάτων. Αναπάντητη παραμένει και η ερώτηση σε ποιο βαθμό θεωρούν καλύτερο το θεσμό της εργοδότησης με στήριξη στην αγορά εργασίας σε σχέση με τα προστατευόμενα εργαστήρια στα οποία έχει γίνει επένδυση. Ενδεχομένως αυτό οφείλεται και σε αδυναμία της δομής του σχετικού ερωτηματολογίου.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Κύρια αποτελέσματα

Έρευνα Εργοδοτών

Συνοπτικά η έρευνα των εργοδοτών έδειξε τα πιο κάτω:

- 41% των εργοδοτών υποστηρίζουν ότι οι εργοδοτούμενοι ικανοποιούν πραγματικές ανάγκες της επιχείρησής τους. Αυτοί οι εργοδότες έκριναν ότι οι εργοδοτούμενοί τους (i) διεκπεραιώνουν την εργασία τους το ίδιο ή καλύτερα συγκριτικά με άλλους υπαλλήλους και ότι (ii) έχουν καλές διαπροσωπικές σχέσεις με τους πελάτες. Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι παρατηρείται αύξηση κατά 6% (συγκριτικά με την έρευνα του 1997) στη δήλωση των εργοδοτών όσον αφορά την ικανοποίηση πραγματικών αναγκών της επιχείρησης. Συγκριτικά με το 1997 αύξηση επίσης παρατηρείται κατά 19% στη δήλωση ότι οι εργοδοτούμενοι διεκπεραιώνουν την εργασία τους το ίδιο ή καλύτερα σε σχέση με άλλους υπαλλήλους.
- 70% των εργοδοτών ανέφεραν τη φιλανθρωπία ως τον κύριο λόγο για την εργοδότηση ατόμων με αναπτυξιακές διαταραχές. Αυτοί οι εργοδότες θεωρούν γενικά ότι τα προσωπικά ωφελήματα που προκύπτουν για τα ίδια τα άτομα που εργοδοτούνται είναι μεγαλύτερα από τα ωφελήματα που έχει η επιχείρησή τους. Η πιο πάνω θέση επικράτησε στην περίπτωση που οι εργοδοτούμενοι ήταν γυναίκες και σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών όπως κομμωτήρια. Αν και οι επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες θεωρούνται καταλληλότεροι χώροι για εργοδότηση ατόμων με αναπηρίες για σκοπούς κοινωνικοποίησης, φαίνεται ότι οι συγκεκριμένες εργοδοτήσεις δεν ήταν "επιτυχημένες" αλλά εικονικές. Συγκριτικά με την έρευνα 1997, είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι παρατηρείται μείωση κατά 22% στη δήλωση ότι η φιλανθρωπία είναι ο κύριος λόγος για την εργοδότηση ατόμων με αναπτυξιακές διαταραχές.
- 69% των εργοδοτών αξιολόγησαν τους καθοδηγητές ως αποτελεσματικούς. Λιγότερο αποτελεσματικούς θεωρούν τους καθοδηγητές οι εργοδότες που υιοθέτησαν το θεσμό πριν από το 2000. Αυτό το αποτέλεσμα οδηγεί σε προβληματισμό κατά πόσο είναι πιο αποτελεσματικοί οι νεώτεροι στο επάγγελμα καθοδηγητές ή κατά πόσο οι παλαιότεροι έχουν λιγότερο ζήλο.

Έρευνα οικογενειών

Συνοπτικά η έρευνα των οικογενειών έδειξε τα πιο κάτω:

- Η ανταπόκριση από τις οικογένειες υπήρξε μειωμένη (58% μετά από υπενθυμίσεις). Η πλειοψηφία αυτών που ανταποκρίθηκαν ήταν οικογένειες με 3 έως 5 μέλη (65%) και με σχετικά χαμηλό μηνιαίο εισόδημα (£300-700). Το γεγονός αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι απολαβές των εργοδοτούμενων "μετρούν" ουσιαστικά στη διαβίωση της οικογένειας.
- 22-53% των οικογενειών που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα δεν απαντούν σε σημαντικά ερωτήματα σχετικά με την δυσκολία που αντιμετωπίζουν τα παιδιά τους, τις ανησυχίες τους ως γονείς και την αποτελεσματικότητα του καθοδηγητή, γεγονός το οποίο αφήνει περιθώρια για περαιτέρω διερεύνηση.
- 51% των οικογενειών δήλωσαν πολύ ευχαριστημένες με την εργοδότηση του παιδιού τους ενώ 31% μέτρια ευχαριστημένες. Μεγαλύτερη ικανοποίηση εκφράζεται από τις οικογένειες που πιστεύουν γενικά στις αρχές της κοινωνικοποίησης. Ωστόσο είναι αισθητός ο αριθμός των οικογενειών που δυσπιστούν, γεγονός το οποίο φανερώνει την ανάγκη για περαιτέρω ενημέρωση σχετικά με το θεσμό.
- Ανεξάρτητα από την πιο πάνω παρατήρηση, οι γονείς εκφράζουν ανησυχίες/προβληματισμούς σχετικά με την ασφάλεια των παιδιών τους στο χώρο εργασίας, τις ικανότητες των παιδιών, την ανάγκη εκπαίδευσης, και τη μεταφορά τους στο χώρο εργασίας.
- 63% των οικογενειών δήλωσαν πολύ ικανοποιημένες από τις υπηρεσίες του καθοδηγητή, ενώ 12% μέτρια ικανοποιημένες. Μεγαλύτερες προσδοκίες από τους καθοδηγητές έχουν οι οικογένειες που διαμένουν στις μεγάλες πόλεις (Λευκωσία, Λεμεσό), οι οικογένειες που τα παιδιά τους μπορούν να διαβάζουν/να γράφουν και οι οικογένειες με χαμηλό εισόδημα.

Έρευνα εργοδοτούμενων

Συνοπτικά η έρευνα των εργοδοτούμενων έδειξε τα πιο κάτω:

- Η πλειοψηφία των εργοδοτούμενων ήταν άντρες, 83% φοίτησαν σε ειδικό ή/και κανονικό σχολείο και 30% ανέφεραν ότι ήταν ικανοί να διακινούνται από μόνοι τους.
- Οι εργοδοτούμενοι δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία και το μισθό τους. Ωστόσο η συσχέτιση μισθού/ωραρίου δείχνει ότι, ενώ 32% των ατόμων εργάζονται περισσότερο από 25 ώρες τη εβδομάδα, μόνο 13% των ατόμων έχουν ένα αντιπροσωπευτικό μισθό £46-65.
- Ανεξάρτητα από την πιο πάνω παρατήρηση, 20% των εργοδοτούμενων επιθυμούν μια άλλη εργασία, ενώ 20% δεν είναι βέβαιοι αν η παρούσα εργασία

τους αρέσει. Περισσότερο ικανοποιημένοι φαίνονται όταν εργάζονται με μειωμένο ωράριο εβδομαδιαία, ενώ αβεβαιότητα για την παρούσα εργασία παρουσιάζεται στις περιπτώσεις που υπάρχουν λιγότερες φιλικές σχέσεις με τους εργοδότες και σε χώρους παροχής υπηρεσιών όπως γραφεία και κομμωτήρια. Σχετική είναι και η ανησυχία ορισμένων από κινδύνους από μηχανήματα σε χώρους όπως τα ξυλουργεία.

- Μεγαλύτερες προσδοκίες για άλλη εργασία έχουν οι εργοδοτούμενοι που έμαθαν κάποια τέχνη, ενδεχομένως σε προστατευόμενα εργαστήρια, συγκριτικά με αυτούς που δεν έμαθαν κάποια τέχνη.
- 75% των εργοδοτούμενων δήλωσαν ότι έχουν επαφή με πελάτες ενώ 85% δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι από τον καθοδηγητή εργασίας.

Έρευνα καθοδηγητών

Συνοπτικά η έρευνα των καθοδηγητών έδειξε τα πιο κάτω:

- Η πλειοψηφία των καθοδηγητών είναι γυναίκες, εκ των οποίων το 50% περίπου έχουν ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση.
- 50% των καθοδηγητών δήλωσαν μέτρια ικανοποιημένοι από τη δική του απόδοση, γεγονός το οποίο αποδίδουν σε μια σειρά από λειτουργικές και άλλες αδυναμίες όπως αυτές καταγράφονται στην επί μέρους ανάλυση.
- Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση ότι 31% των καθοδηγητών ασκούν το επάγγελμα εδώ και 5 χρόνια. Ωστόσο, στο διάστημα αυτό, όπως υποστηρίζουν, τα προβλήματα διαιωνίζονται.
- 50% των καθοδηγητών δήλωσαν μέτρια ικανοποίηση από το μισθό τους ενώ 46% εξέφρασαν έντονη δυσαρέσκεια. Σχετική είναι και η δήλωση ότι μόνο 19% των καθοδηγητών έχουν άλλα ωφελήματα πέραν από το μισθό τους.
- 56% των καθοδηγητών δήλωσαν ότι συχνά διεκπεραιώνουν άλλες εργασίες στα Κέντρα Ημέρας εκτός των καθηκόντων του καθοδηγητή ενώ 26% των καθοδηγητών υποστήριξαν ότι έχουν προβλήματα στις σχέσεις με τους εργοδότες τους.

Έρευνα οργανώσεων

Συνοπτικά η έρευνα των οργανώσεων έδειξε τα πιο κάτω:

- Τα προγράμματα εξυπηρετούν αστικές και ευρύτερες αστικές περιοχές ενώ έντονη παραμένει η ανάγκη λειτουργίας τέτοιων προγραμμάτων και στην ύπαιθρο, κοντά στους χώρους διαμονής των ενδιαφερομένων.
- Συγκριτικά με τα αποτελέσματα της έρευνας που έγινε το 1997, την πρώτη θέση στην λειτουργία προγραμμάτων έχει τώρα η επαρχία Λευκωσίας αντί η Λεμεσός.

Αυτό σημαίνει ότι τα ιδρύματα τα οποία βρίσκονται στη Λευκωσία και λειτουργούν από καιρό προστατευόμενα εργαστήρια, άρχισαν να συνειδητοποιούν ότι το μέλλον ανήκει στην εργοδότηση με στήριξη.

- Ενθαρρυντική είναι η διαπίστωση ότι σε πολλές οργανώσεις λειτουργούν περισσότερο από ένα πρόγραμμα. Ωστόσο δεν είναι έκδηλο από την έρευνα σε ποιο βαθμό οι οργανώσεις σκοπεύουν να διατηρήσουν τα προστατευόμενα εργαστήρια. Ενθαρρυντική αν και όχι ξεκάθαρη είναι και η διαπίστωση ότι συγκριτικά με το 1997 έχουν εργοδοτηθεί άτομα με μέτρια νοητική υστέρηση και γενικά δύσκολο ιστορικό προσαρμογής.
- Οι θέσεις των οργανώσεων συγκλίνουν με τις θέσεις των καθοδηγητών στην ανάγκη αναβάθμισης του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη. Συγκεκριμένα καταγράφονται οι πιο κάτω αδυναμίες: ανεπαρκής χρηματοδότηση, έλλειψη κινήτρων προς τους εργοδότες, ελλιπής πληροφόρηση του κοινού για το θεσμό, ανάγκη για αλλαγή στη στάση της πολιτείας γύρω από τις ικανότητες ατόμων με αναπτυξιακές διαταραχές, έλλειψη συντονισμού/ενδιαφέροντος από το κράτος, ανάγκη για περισσότερη στήριξη των εργοδοτούμενων και των οικογενειών τους, ανάγκη για ομοιόμορφη πολιτική.

Συνοχή απαντήσεων

Σύμφωνα με τα προαναφερόμενα αποτελέσματα, τίθεται θέμα κατά πόσο υπάρχει συνοχή ή μεγάλες διαφορές στις απαντήσεις που δόθηκαν σε ανάλογες ερωτήσεις στις επί μέρους έρευνες. Συνοχή παρατηρείται σ' ότι αφορά τα δημογραφικά στοιχεία των εργοδοτούμενων, το χώρο εργασίας, την ύπαρξη ή όχι εξειδίκευσης στην εργασία. Ωστόσο, παρατηρούνται και διαφορές μεταξύ των δηλώσεων των εργοδοτών και των οικογενειών και μεταξύ των δηλώσεων των εργοδοτών και των ατόμων. Συγκεκριμένα, η έρευνα των εργοδοτών έδειξε ότι η επαφή των εργοδοτούμενων με τους πελάτες είναι γύρω στο 50%, ενώ τα ίδια τα άτομα την θεωρούν ότι βρίσκεται γύρω στο 75%. Ιδιαίτερα έντονη είναι η διαφορά θέσεων όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των καθοδηγητών: οι εργοδότες δήλωσαν 69%, οι οικογένειες 63% και οι εργοδοτούμενοι 85%. Η αξιοπιστία των προαναφερόμενων δηλώσεων μπορεί να διερευνηθεί περαιτέρω με εξειδικευμένη ανάλυση (reliability analysis). Μια προκαταρκτική εκτίμηση η οποία φαίνεται και στην επαφή με τους πελάτες είναι η υπερεκτίμηση στις δηλώσεις των εργοδοτούμενων.

Συμπέρασμα – Εισήγηση

Πολλαπλά είναι τα αποτελέσματα που καταγράφονται στις επί μέρους έρευνες τόσο ενθαρρυντικά αλλά και ανησυχητικά. Αναμφίβολα η εφαρμογή του θεσμού της εργοδότησης με στήριξη αποτελεί σημαντικό επίτευγμα προς όφελος των εργοδοτούμενων και έμμεσα προάγει την ευαισθητοποίηση της κυπριακής κοινωνίας. Ωστόσο, από τεχνικής σκοπιάς και από τη σκοπιά της μακροπολιτικής επισημαίνονται αδυναμίες που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη στα πλαίσια μιας γενικής αξιολόγησης που να οδηγεί στη λήψη διορθωτικών μέτρων.

Από τη σκοπιά των εργοδοτών, θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για περαιτέρω μείωση αν όχι εξάλειψη της στάσης της φιλανθρωπίας ενώ παράλληλα θα πρέπει να δοθούν και κίνητρα στα πλαίσια μιας γενικότερης κρατικής πολιτικής για παροχή ίσων ευκαιριών στα άτομα με αναπηρίες. Από τη σκοπιά των οικογενειών θα πρέπει να καθοριστούν μέτρα που να ρυθμίζουν τις ανησυχίες τους σχετικά με την ασφάλεια των

εργοδοτούμενων, τη μεταφορά τους, την εκπαίδευσή τους. Ακόμη θα πρέπει να γίνουν προσπάθειες ώστε, όπου χρειάζεται, οι οικογένειες να αποβάλουν την πατερναλιστική στάση που τηρούν απέναντι στα ενήλικα παιδιά τους και να αποδεχθούν την αρχή της ενσωμάτωσής τους στο κοινωνικό σύνολο.

Από τη σκοπιά των εργοδοτούμενων θα πρέπει να δοθεί έμφαση στο ταίριασμα της εργασίας σύμφωνα με τις προτιμήσεις και τις ικανότητές τους, ενώ παράλληλα να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες σχετικές με τα ωφελήματα τους αλλά και την αποτελεσματική προσφορά έργου. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η αύξηση των απαιτήσεων από πλευράς των εργοδοτών και η εγκατάλειψη της φιλανθρωπικής προσέγγισης μπορεί να είναι βασικός συντελεστής ένταξής τους στην εργασία και στην κοινωνική ενσωμάτωσή τους. Από τη σκοπιά των καθοδηγητών θα πρέπει να ακολουθηθεί μια ομοιόμορφη πολιτική όσον αφορά τους όρους εργασίας, αμοιβή, εκπαίδευση καθώς και κριτήρια/επίπεδα παροχής υπηρεσιών.

Από τη σκοπιά των οργανώσεων θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη σημασία στο πρόγραμμα και στη διαχείρισή του. Η σημερινή κατάσταση λειτουργίας των εθελοντικών οργανώσεων δείχνει ότι αυτές δεν μπορούν να αντεπεξέρχονται στις πολυδάπανες και πολύπλευρες ανάγκες των ατόμων με αναπτυξιακές διαταραχές. Αυτό το γεγονός ενισχύει ιδιαίτερα το τελικό συμπέρασμα για τη σύσταση ενός ενιαίου οργανισμού για την εργοδότηση με στήριξη στο οποίο θα πρέπει να εμπλέκονται όλοι οι κοινωνικοί εταίροι.

Σ' αυτό τον προαναφερόμενο οργανισμό θα πρέπει απαραίτητα να εμπλακεί και το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, ενόψει της ανάγκης που φαίνεται έντονα να προκύπτει από την αποφοίτηση παιδιών με νοητική υστέρηση από τα γυμνάσια και την έλλειψη υιοθέτησης περαιτέρω μέτρων εκπαίδευσης/αποκατάστασής τους.

Περαιτέρω εξέτασης θα πρέπει να τύχει και η πολιτική για μείωση/αποκοπή του μηνιαίου δημόσιου βοηθήματος όταν το άτομο με αναπτυξιακές διαταραχές εργοδοτείται. Αυτή η πολιτική προκαλεί ανασφάλεια στις οικογένειες σε σημείο που ενδεχομένως να μην ενθαρρύνουν την εργοδότηση των παιδιών τους.

Αναμφίβολα οι πιο πάνω αλλαγές συστήνονται να γίνουν στα πλαίσια υιοθέτησης μιας γενικότερης πολιτικής για παροχή ίσων ευκαιριών για τα άτομα με αναπηρίες, γεγονός το οποίο βρίσκεται σε εξέλιξη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Ι

Ερωτηματολόγιο εργοδοτών

| | Αριθμός εργοδοτών | Ποσοστιαία κατανομή |
|--|-------------------|---------------------|
| 1. α) Η επιχείρησή σας βρίσκεται στην επαρχία: | | |
| Λευκωσία | 35 | 39% |
| Λεμεσό | 22 | 24% |
| Λάρνακα | 20 | 22% |
| Αμμόχωστο | 13 | 14% |
| Πάφο | 1 | 1% |
| β) Πόσοι υπάλληλοι εργοδοτούνται σ' αυτή: | | |
| 1 – 5 | 19 | 21% |
| 6 - 10 | 13 | 14% |
| 11 και πάνω | 55 | 61% |
| Δεν απαντά | 4 | 4% |
| γ) Ποιά είναι η κύρια δραστηριότητα της επιχείρησής σας; | | |
| Εμπόριο (βασικά σε υπεραγορές) | 41 | 45% |
| Υπηρεσίες | 18 | 20% |
| Βιομηχανία | 25 | 27% |
| Διάφορα | 7 | 8% |
| 2. Τα άτομα που εργάζονται στη επιχείρησή σας είναι: | | |
| α) κάτω των 18 | | |
| 19 - 29 | 4 | 4% |
| 30 - 39 | 51 | 56% |
| 40 – 49 | 28 | 31% |
| 50 – 49 | 4 | 4% |
| 50 και πάνω | 1 | 1% |
| Δεν απαντά | 3 | 4% |
| β) άντρας | | |
| Γυναίκα | 59 | 67% |
| | 32 | 33% |

3. Πότε περίπου ξεκίνησε η εργασία σας:

| | | |
|-----------------------|----|-----|
| 2000 – αρχές του 2003 | 49 | 55% |
| 1997 - 1999 | 21 | 23% |
| 1994 - 1996 | 6 | 6% |
| 1991 - 1993 | 3 | 3% |
| Άλλο | 1 | 1% |
| Δεν απαντά | 11 | 12% |

4) Ποιά είναι η εργασία που κάνει το άτομο με ειδικές ανάγκες;

| | | |
|----------------------|----|-----|
| Ανειδίκευτος εργάτης | 48 | 53% |
| Εργάτης καθαριότητας | 22 | 24% |
| Πωλητής | 7 | 8% |
| Τεχνίτης | 10 | 11% |
| Κλητήρας | 3 | 3% |
| Δεν απαντά | 1 | 1% |

5. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας έρχεται σε επαφή με πελάτες;

| | | |
|------|----|-----|
| Ναι | 46 | 51% |
| Όχι | 43 | 47% |
| Άλλο | 2 | 2% |

α) Αν ναι, τότε πως τον/την αντιμετωπίζουν;

| | | |
|----------|------|-------|
| Φιλικά | 46 | 100% |
| Εχθρικά | ---- | ----- |
| Αδιάφορα | ---- | ----- |

β) Ποιά η συμπεριφορά του ατόμου προς τον πελάτη;

| | | |
|--------|----|------|
| Φιλική | 46 | 100% |
|--------|----|------|

6. Τα άτομα που εργάζονται στην επιχείρησή σας έρχονται σε επαφή με συναδέλφους;

| | | |
|------------|----|-----|
| Ναι | 85 | 94% |
| Όχι | 4 | 4% |
| Δεν απαντά | 2 | 2% |

α) Αν ναι, τότε πως τον/την αντιμετωπίζουν;

| | | |
|-------------|----|-----|
| Φιλικά | 81 | 95% |
| Τον βοηθούν | 4 | 5% |

β) Ποιά η συμπεριφορά του ατόμου προς τους συναδέλφους;

| | | |
|----------|-----|------|
| Φιλικά | 85 | 100% |
| Αδιάφορα | --- | --- |

7. Τα άτομα που εργάζονται στην επιχείρησή σας είναι τυπικά στο ωράριο;

| | | |
|-----|----|-----|
| Ναι | 72 | 79% |
| Όχι | 19 | 21% |

8. Τα άτομα που εργάζονται στην επιχείρησή σας διεκπεραιώνουν τη δουλειά που τους αναθέτετε;

| | | |
|--------------------------------|----|-----|
| Καλύτερα από άλλους υπαλλήλους | 10 | 11% |
| Το ίδιο με άλλους υπαλλήλους | 27 | 30% |
| Με μικρή βοήθεια | 41 | 45% |
| Με μεγάλη βοήθεια | 8 | 9% |
| Χειρότεροι από τους άλλους | 5 | 5% |

α) Αν δεν εργοδοτούσατε τα άτομα αυτά θα υπήρχε ανάγκη να εργοδοτήσετε άλλα άτομα;

| | | |
|------------|----|-----|
| Ναι | 37 | 41% |
| Όχι | 50 | 55% |
| Δεν απαντά | 4 | 4% |

β) Θα συστήνατε την εργοδότηση ατόμου με ειδικές ανάγκες σε άλλους επιχειρηματίες;

| | | |
|------------|----|-----|
| Ναι | 88 | 97% |
| Όχι | 2 | 2% |
| Δεν απαντά | 1 | 1% |

9. Ποιά η γνώμη σας για τη στήριξη που προσφέρει ο συγκεκριμένος καθοδηγητής;

| | | |
|----------------------|----|-----|
| Είναι αποτελεσματική | 63 | 69% |
| Είναι ικανοποιητική | 22 | 24% |
| Έχει αδυναμίες | 2 | 2% |
| Δεν απαντά | 4 | 5% |

10. Για ποιό λόγο εργοδοτείτε το άτομο αυτό;

| | | | |
|---|-----|----|-----|
| Για φιλανθρωπικούς σκοπούς | Ναι | 64 | 70% |
| | Όχι | 27 | 30% |
| Για εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησής σας | Ναι | 15 | 16% |
| | Όχι | 76 | 84% |
| Είναι φθηνό εργατικό δυναμικό | Ναι | 24 | 26% |
| | Όχι | 67 | 74% |
| Κάτι άλλο | Ναι | 10 | 11% |
| | Όχι | 81 | 89% |

11. Πιστεύετε ότι η εφαρμογή του θεσμού της απασχόλησης με στήριξη είναι επικοινωνητική για:

| | | | |
|-----------------------------|-----|----|-----|
| Τα άτομα με ειδικές ανάγκες | Ναι | 86 | 95% |
| | Όχι | 5 | 5% |
| Την επιχείρησή σας | Ναι | 5 | 5% |
| | Όχι | 86 | 95% |
| Επιχειρήσεις γενικά | Ναι | 9 | 10% |
| | Όχι | 82 | 90% |
| Την οικονομία της χώρας | Ναι | 5 | 5% |
| | Όχι | 86 | 95% |

Ερωτηματολόγιο οικογενειών

Αριθμός οικογενειών

Ποσοστιαία
κατανομή**A. Στοιχεία οικογένειας**

1. Μόνιμη διαμονή της οικογένειας. Επαρχία:

| | | |
|------------|----|-----|
| Λευκωσία | 26 | 35% |
| Λεμεσός | 18 | 24% |
| Λάρνακα | 17 | 23% |
| Αμμόχωστος | 13 | 17% |
| Πάφος | 1 | 1% |

2. Σύσταση οικογένειας. Σημειώστε τον αριθμό των μελών:
(να μην περιληφθούν οικιακοί βοηθοί/φροντιστές)

| | | |
|---------------|----|-----|
| Μέχρι 2 άτομα | 7 | 9% |
| Μέχρι 5 άτομα | 49 | 65% |
| Μέχρι 6 άτομα | 8 | 11% |
| Άλλο | 11 | 1% |
| Δεν απαντά | 10 | 14% |

3. Μηνιαίο εισόδημα οικογένειας (να περιληφθεί οποιοδήποτε δημόσιο βοήθημα)

| | | |
|-------------|----|-----|
| £ 300 – 499 | 18 | 24% |
| £ 500 - 699 | 25 | 34% |
| £ 700 – 999 | 6 | 8% |
| £ 1000+ | 12 | 16% |
| Άλλο | 1 | 1% |
| Δεν απαντά | 13 | 17% |

B. Στοιχεία Ατόμου που εργοδοτείται με στήριξη

4. Φύλο:

| | | |
|---------|----|-----|
| Αντρας | 46 | 61% |
| Γυναίκα | 29 | 39% |

5. Ηλικία

| | | |
|------------|----|-----|
| 19-29 | 36 | 48% |
| 30-39 | 19 | 26% |
| 40-49 | 10 | 13% |
| 50+ | 1 | 1% |
| Δεν απαντά | 9 | 12% |

6. Φοίτηση σε σχολείο.

| | | |
|---|----|-----|
| Έχει φοιτήσει σε ειδικό σχολείο | 36 | 48% |
| Έχει φοιτήσει σε κανονικό δημοτικό σχολείο | 13 | 17% |
| Έχει φοιτήσει σε κανονικό γυμνάσιο | 2 | 3% |
| Έχει φοιτήσει σε ειδικό και κανονικό δημοτικό σχολείο | 12 | 16% |
| Έχει φοιτήσει σε ειδικό και κανονικό γυμνάσιο | 7 | 9% |
| Δεν φοίτησε σε σχολείο | 4 | 6% |
| Δεν απαντά | 1 | 1% |

7. Γραφή / Ανάγνωση.

| | | |
|----------------------------------|----|-----|
| Μπορεί να διαβάζει μόνο | 8 | 11% |
| Μπορεί να διαβάζει και να γράφει | 30 | 40% |
| Δεν μπορεί να διαβάζει | 31 | 41% |
| Δεν απαντά | 6 | 8% |

8. Υπηρεσίες

Το παιδί σας εργοδοτείται με τη στήριξη καθοδηγητή που υπάγεται σε

| | | |
|----------------------|----|-----|
| Κέντρο Ημέρας | 56 | 75% |
| Ίδρυμα | 13 | 17% |
| Σπίτι στην κοινότητα | 4 | 5% |
| Δεν απαντά | 2 | 3% |

9. Εργασία

α) Πού εργάζεται;

| | | |
|---|----|-----|
| Εμπόριο (υπεραγορά, γενικό εμπόριο) | 23 | 31% |
| Υπηρεσίες όπως Γραφείο, νηπιαγωγείο, κομμωτήριο | 7 | 8% |
| Ξενοδοχείο, εστιατόριο, ψησταριά, φούρνος, | 10 | 11% |
| Βιομηχανία | 21 | 24% |
| Διάφορα (οικοδομές, φυτώρια, γκαράζ και άλλα) | 9 | 20% |
| Δεν απαντά | 5 | 6% |

β) Ποιά είναι η εργασία που κάνεις;

| | | |
|----------------------|----|-----|
| Ανειδίκευτος | 51 | 68% |
| Εργάτης καθαριότητας | 6 | 8% |
| Πωλητής | 3 | 4% |
| Τεχνίτης | 1 | 1% |
| Κλητήρας | 1 | 1% |
| Άλλο | 3 | 4% |
| Δεν απαντά | 10 | 14% |

Γ. Οι Απόψεις της οικογένειας για την εργοδότηση με στήριξη

10. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος(νοι) από την εργοδότηση του/της;

| | | |
|------------------------|----|-----|
| Πολύ ικανοποιημένοι | 38 | 51% |
| Μέτρια ικανοποιημένοι | 23 | 31% |
| Καθόλου ικανοποιημένοι | 2 | 3% |
| Άλλο | 1 | 1% |
| Δεν Απαντά | 11 | 14% |

11. Πιστεύετε ότι ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη βοηθά στην κοινωνική ένταξη του/της;

| | | |
|------------|----|-----|
| Ναι | 65 | 87% |
| Όχι | 5 | 6% |
| Άλλο | 2 | 3% |
| Δεν απαντά | 3 | 4% |

12. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες του καθοδηγητή εργασίας;

| | | |
|------------------------|----|-----|
| Πολύ ικανοποιημένοι | 47 | 63% |
| Μέτρια ικανοποιημένοι | 9 | 12% |
| Καθόλου ικανοποιημένοι | 2 | 3% |
| Δεν απαντά | 17 | 22% |

13. Ποιές κατά τη γνώμη σας είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο/η με την εργοδότηση;

| | | |
|--|----|-----|
| Δεν υπάρχει καμιά δυσκολία | 12 | 16% |
| Δυσκολία στη μεταφορά στην εργασία | 10 | 13% |
| Δυσκολία στην επικοινωνία | 5 | 7% |
| Δυσκολία με την πειθαρχία, το ωράριο, κούραση κ.α. | 19 | 25% |
| Δεν απάντησαν | 29 | 39% |

14. Ποιές είναι οι δικές σας ανησυχίες/επιφυλάξεις από την εργοδότηση του/της;

| | | |
|---|----|-----|
| Καμιά ανησυχία | 12 | 16% |
| Εκμετάλλευση | 8 | 11% |
| Ικανότητα, σωματική ασφάλεια/εκπαίδευση | 15 | 20% |
| Δεν απάντησαν | 40 | 53% |

Παράρτημα ΙΙΙ

Ερωτηματολόγιο Εργοδοτούμενων

| | | Αριθμός ατόμων | Ποσοστιαία κατανομή |
|----|--|-------------------|------------------------|
| 1. | Φύλο | | |
| | 'Ανδρες | 72 | 61% |
| | Γυναίκες | 46 | 39% |
| 2. | Από πού κατάγεσαι; | | |
| | α. Πόλη | 55 | 47% |
| | Χωριό | 63 | 53% |
| | β. Επαρχία: | | |
| | Λευκωσία | 47 | 40% |
| | Λεμεσός | 33 | 28% |
| | Λάρνακα | 18 | 15% |
| | Αμμόχωστος | 15 | 13% |
| | Πάφος | 5 | 4% |
| 3. | Πηγες σχολείο; | | |
| | Ναι | 98 | 83% |
| | Όχι | 11 | 9% |
| | Δεν απαντά | 9 | 8% |
| 4. | Είχες ποτέ τεχνική εκπαίδευση; | | |
| | Ναι | 46 | 39% |
| | Όχι | 60 | 51% |
| | Δεν απαντά | 12 | 10% |
| 5. | Πού εργάζεσαι; | | |
| | Εμπόριο (υπεραγορά, γενικό εμπόριο) | 48 | 41% |
| | Υπηρεσίες όπως Γραφείο, νηπιαγωγείο, κομμωτήριο | 11 | 9% |
| | Ξενοδοχείο, εστιατόριο, Ψησταριά, φούρνος | 15 | 13% |
| | Βιομηχανία | 34 | 29% |
| | Διάφορα (οικοδομές, γκαράζ και άλλα) | 9 | 7% |
| | Δεν απαντά | 1 | 1% |

| | | | |
|----|--|----|-----|
| 6. | Πόσο καιρό εργάζεσαι; | | |
| | Μέχρι ένα χρόνο | 32 | 27% |
| | Περισσότερο από ένα χρόνο | 86 | 73% |
| 7. | Πώς πηγαίνεις στην εργασία σου; | | |
| | Συνοδευόμενος από καθοδηγητή/άλλο άτομο | 74 | 63% |
| | Μόνος | 35 | 30% |
| | Δεν απαντά | 9 | 7% |
| 8. | Ποιά είναι τα καθήκοντα σου στο χώρο εργασίας σου; | | |
| | Ανειδίκευτος | 64 | 54% |
| | Εργάτης καθαριότητας | 34 | 29% |
| | Πωλητής | 4 | 3% |
| | Τεχνίτης | 3 | 3% |
| | Κλητήρας | 6 | 5% |
| | Δεν απαντά | 7 | 6% |
| 9. | Πόσο ικανοποιημένος/ή είσαι: | | |
| α) | από την εργασία σου; | | |
| | Πολύ | 98 | 83% |
| | Μέτρια | 12 | 10% |
| | Καθόλου | 8 | 7% |
| β) | από το μισθό σου; | | |
| | Πολύ | 81 | 69% |
| | Μέτρια | 18 | 15% |
| | Καθόλου | 8 | 7% |
| | Δεν απαντά | 11 | 9% |
| γ) | από τους όρους εργασίας; | | |
| | Πολύ | 54 | 46% |
| | Μέτρια | 8 | 7% |
| | Καθόλου | 3 | 2% |
| | Δεν απαντά | 53 | 45% |
| δ) | από τα ωφελήματα όπως φιλοδώρημα; | | |
| | Πολύ | 23 | 19% |
| | Μέτρια | 32 | 27% |
| | Καθόλου | 8 | 7% |
| | Δεν απαντά | 55 | 47% |

10. Πώς είναι οι σχέσεις σου:

α) με τον εργοδότη;

| | | |
|--------------|-----|-----|
| Φιλικές | 104 | 88% |
| Πολύ τυπικές | 5 | 4% |
| Αδιάφορος | 9 | 8% |

β) με το υπόλοιπο προσωπικό;

| | | |
|----------------|----|-----|
| Φιλικές | 68 | 57% |
| Αρκετά φιλικές | 34 | 29% |
| Αδιάφοροι | 7 | 6% |
| Δεν απαντά | 9 | 8% |

11. Στο χώρο εργασίας σου:

α) Πόσο συχνά έρχεσαι σε επαφή με κοινό;

| | | |
|------------|----|-----|
| Πολύ συχνά | 57 | 48% |
| Κάποτε | 33 | 28% |
| Ποτέ | 28 | 24% |

β) Εάν έρχεσαι σ' επαφή με το κοινό, ποιά η σχέση σου μ' αυτό;

| | | |
|-------------|----|-----|
| Πολύ καλή | 15 | 17% |
| Αρκετά καλή | 49 | 54% |
| Αδιαφορία | 26 | 29% |

12. Μήπως αντιμετωπίζεις κινδύνους στην εργασία σου από μηχανήματα;

| | | |
|------------|----|-----|
| Ναι | 12 | 10% |
| Όχι | 93 | 79% |
| Δεν απαντά | 13 | 11% |

13. Ποιά η γνώμη της οικογένειάς σου για την εργασία σου;

| | | |
|----------------|-----|-----|
| Θετική γνώμη | 102 | 87% |
| Αρνητική γνώμη | 5 | 4% |
| Δεν απαντά | 11 | 9% |

14. Θα προτιμούσες να ασχοληθείς με άλλη εργασία;

| | | |
|--------------------|----|-----|
| Ναι | 23 | 20% |
| Δεν είμαι σίγουρος | 25 | 21% |
| Όχι | 70 | 59% |

15. Πώς βρίσκεις την στήριξη/βοήθεια που έχεις από τον καθοδηγητή εργασίας;

| | | |
|-----------------------|-----|-----|
| Πολύ ικανοποιητική | 101 | 85% |
| Αρκετά ικανοποιητική | 3 | 2% |
| Καθόλου ικανοποιητική | 8 | 8% |
| Δεν απαντά | 6 | 5% |

16. Θα συστήσεις σε φίλους/γνωστούς σου να εργοδοτηθούν με τον ίδιο τρόπο που εργοδοτείσαι εσύ;

| | | |
|------------|----|-----|
| Ναι | 74 | 63% |
| Ίσως | 24 | 20% |
| Όχι | 24 | 20% |
| Δεν απαντά | 6 | 5% |

17. Τι κάνεις τα λεφτά που κερδίζεις;

| | | |
|---|----|-----|
| Τα παίρνουν οι γονείς | 12 | 10% |
| Τα παίρνει το ίδρυμα | 2 | 2% |
| Τα αποταμιεύω | 47 | 40% |
| Τα ξοδεύω (για τρόφιμα, ρούχα, πηγαίνω σε εστιατόρια, σινεμά, ταξίδια) | 50 | 42% |
| Δεν απαντά | 7 | 6% |

18. Εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης των ατόμων στην εργασία τους:

| | | |
|---------------|----|-----|
| Μέχρι 15 ώρες | 2 | 2% |
| 16-25 ώρες | 43 | 36% |
| 26-35 ώρες | 16 | 13% |
| 36+ | 22 | 19% |
| Δεν απαντά | 35 | 32% |

19. Εβδομαδιαίες απολαβές των ατόμων:

| | | |
|------------|----|-----|
| £21-45 | 24 | 20% |
| £46-65 | 15 | 13% |
| £66+ | 7 | 6% |
| Δεν απαντά | 38 | 32% |

Πίνακας συσχέτισης εβδομαδιαίων απολαβών και ωραρίου
των εργοδοτούμενων

| Απολαβές | Ώρες εργασίας | | | |
|---------------------------------|---------------|--------------|-----------|--------|
| | Μέχρι 19 ώρες | 20 – 40 ώρες | 41 + ώρες | Σύνολο |
| £1 ανά ώρα ή £ 20 τη βδομάδα | 9 | 25 | | 34 |
| £21 - £30 τη βδομάδα | | 10 | | 10 |
| £31 - £45 τη βδομάδα | | 12 | 2 | 14 |
| £46 - £65 τη βδομάδα | | 13 | 2 | 15 |
| £66 + τη βδομάδα | | 7 | | 7 |
| Σύνολο | 9 | 67 | 4 | 80 |

Σημείωση: Οι αριθμοί στο πίνακα αντιπροσωπεύουν εργοδοτούμενους

Ερωτηματολόγιο καθοδηγητών

| | Αριθμός καθοδηγητών | ποσοστιαία κατανομή |
|---|------------------------|------------------------|
| 1. Γενικές πληροφορίες για τον καθοδηγητή/τρια | | |
| α) Φύλο: άνδρας | 4 | 25% |
| γυναίκα | 12 | 75% |
| β) Ηλικία: 20 - 30 χρονών | 7 | 44% |
| 31 - 40 " | 5 | 31% |
| 41 - + " | 4 | 25% |
| γ) Επαρχία: Λευκωσία | 6 | 37% |
| Λεμεσός | 5 | 31% |
| Λάρνακα | 3 | 19% |
| Αμμόχωστος | 2 | 13% |
| 2. α) Ποια τα ακαδημαϊκά σας προσόντα: | | |
| Μέση Εκπαίδευση | 8 | 50% |
| Ανώτερη " | 5 | 31% |
| Ανώτατη " | 3 | 19% |
| β) πού έχετε εργαστεί προηγουμένως: | | |
| Εργασίες που δεν έχουν σχέση με άτομα με ειδικές ανάγκες | 6 | 37% |
| Εργασίες που έχουν σχέση με άτομα με ειδικές ανάγκες | 7 | 44% |
| Πρώτη εργασία | 1 | 6% |
| Δεν απάντησε | 2 | 13% |
| 3. Από πότε εργάζεστε σαν καθοδηγητής/τρια εργασίας: | | |
| Περισσότερα από 5 χρόνια | 7 | 44% |
| 3 - 5 " | 2 | 13% |
| 1 - 3 " | 6 | 37% |
| Λιγότερο από 1 " | 1 | 6% |
| 4. Ποιές οι σχέσεις σας: | | |
| α) με τους γονείς /οικογένειες; | | |
| Άριστες | 4 | 25% |
| Πολύ καλές | 5 | 31% |
| Ικανοποιητικές | 6 | 37% |
| Μέτριες | 1 | 7% |
| Άσχημες | --- | --- |

| | | |
|---|-----|------|
| β) με τους εργοδότες; | | |
| Άριστες | 3 | 19% |
| Πολύ καλές | 6 | 37% |
| Ικανοποιητικές | 7 | 44% |
| Μέτριες | --- | ---- |
| Άσχημες | --- | ---- |
| γ) με τα άτομα που εργοδοτείτε; | | |
| Άριστες | 3 | 19% |
| Πολύ καλές | 10 | 62% |
| Ικανοποιητικές | 3 | 19% |
| Μέτριες | --- | ---- |
| Άσχημες | --- | ---- |
| δ) με τον εργοδότη σας; | | |
| Άριστες | 4 | 25% |
| Πολύ καλές | 4 | 25% |
| Ικανοποιητικές | 3 | 18% |
| Μέτριες | 2 | 13% |
| Άσχημες | 2 | 13% |
| Δεν απαντά | 1 | 6% |
| 5. Είστε ικανοποιημένος/η από την στήριξη που λαμβάνετε; | | |
| Πολύ ικανοποιημένος/η | 7 | 44% |
| Ικανοποιημένος/η | 3 | 19% |
| Λίγο ικανοποιημένος/η | 3 | 19% |
| Καθόλου ικανοποιημένος/η | 3 | 19% |
| 6. Είσατε ικανοποιημένος/η από τη δική σας απόδοση σαν καθοδηγητής/τρια εργασίας; | | |
| Ικανοποιημένος/η | 7 | 44% |
| Μέτρια ικανοποιημένος/η | 8 | 50% |
| Δεν απαντά | 1 | 6% |
| 7. Είστε ικανοποιημένος/η από το μισθό σας; | | |
| Πολύ | 1 | 6% |
| Μέτρια | 8 | 50% |
| Καθόλου | 7 | 44% |
| 8. Πέρα από το μισθό σας έχετε άλλα ωφελήματα από την εργασία σας; | | |
| Ναι | 3 | 19% |
| Όχι | 13 | 81% |

9. Πόσο τακτικά διεκπεραιώνετε εργασίες της οργάνωσης που σας εργοδοτεί και που δεν εμπίπτουν στα καθήκοντά σας σαν καθοδηγητής;

| | | |
|--------|-----|-------|
| Συχνά | 9 | 56% |
| Κάποτε | 5 | 31% |
| Σπάνια | 2 | 13% |
| Ποτέ | --- | ----- |

10. Είστε ικανοποιημένος/η για τον τρόπο εφαρμογής του θεσμού στην Κύπρο;

| | | |
|------------------------|---|-----|
| Πολύ ικανοποιημένος/η | 4 | 25% |
| Ικανοποιημένος/η | 3 | 18% |
| Λίγο ικανοποιημένος/η | 5 | 32% |
| Καθόλου ικανοποιημένος | 4 | 25% |

11. Ποιά είναι κατά την γνώμη σας τα κυριότερα προβλήματα του θεσμού; (ανοικτή ερώτηση)

- Ανεπαρκή ενημέρωση-προβολή
- Ανεπαρκή εμπλοκή του κράτους (στήριξη θεσμού, εργοδότηση στο δημόσιο)
- Λειτουργικά προβλήματα με τις οργανώσεις που αναλαμβάνουν τα προγράμματα στήριξης)
- Ανεπαρκής χορηγία
- Προβληματική συνεργασία μεταξύ των προγραμμάτων και των καθοδηγητών εργασίας
- Δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας
- Μη επαγγελματική κατοχύρωση των καθοδηγητών εργασίας
- Έλλειψη αυτονομίας του θεσμού
- Έλλειψη κινήτρων προς τους εργοδότες
- Έλλειψη στρατηγικής από τις οργανώσεις
- Πρόβλημα μεταφοράς των ατόμων προς και από την εργασία

Παράρτημα V

Ερωτηματολόγιο οργανώσεων

| 1. | Επαρχία όπου βρίσκεται η οργάνωση | Αριθμός οργανώσεων | Ποσοστιαία κατανομή |
|----|--|--------------------|---------------------|
| | Λευκωσία | 5 | 46% |
| | Λεμεσός | 3 | 27% |
| | Λάρνακα | 1 | 9% |
| | Αμμόχωστος | 1 | 9% |
| | Πάφος | 1 | 9% |
| 2. | Πόλη | 9 | 82% |
| | Ύπαιθρος | 2 | 18% |
| 3. | Έτος ίδρυσης/λειτουργίας οργάνωσης/ιδρύματος | | |
| | μέχρι 1980 | 1 | 36% |
| | 1981 – 1990 | 3 | 27% |
| | 1991 – 2003 | 7 | 64% |
| 4. | Είδος προγραμμάτων που προσφέρονται από την οργάνωση εκτός από την εργοδότηση. | | |
| | συνεχή φροντίδα | ναι 4 όχι 7 | 36% 64% |
| | ημερήσια φροντίδα | ναι 9 όχι 2 | 82% 18% |
| | απογευματινή απασχόληση | ναι 4 όχι 7 | 36% 64% |
| | ειδική αγωγή/εκπαίδευση | ναι 5 όχι 6 | 46% 54% |
| | θεραπείες | ναι 4 όχι 7 | 36% 64% |
| | διαμονή σε σπίτι στην κοινότητα | ναι 2 όχι 9 | 18% 82% |
| | απασχόληση σε προστατευόμενα Εργαστήρια | ναι 4 όχι 7 | 36% 64% |
| | άλλο | ναι 3 όχι 8 | 27% 72% |

| | | | |
|-----|--|------|-------|
| 5. | Βαθμός αναπηρίας/νοητικής υστέρησης ατόμων που λαμβάνουν υπηρεσίες | | |
| | ελαφριά | 1 | 9% |
| | μέτρια | 2 | 18% |
| | ελαφριά και μέτρια | 3 | 27% |
| | μέτρια και σοβαρή | 1 | 9% |
| | όλες οι βαθμίδες | 4 | 37% |
| 6. | Φύλο | | |
| | και από τα δύο φύλα | 11 | 100% |
| | μόνο από το ένα φύλο | ---- | ----- |
| 7. | Έτος λειτουργίας προγράμματος εργοδότησης με στήριξη | | |
| | 1996 – 2000 | 6 | 55% |
| | 2001 + | 5 | 45% |
| 8. | Αριθμός προγραμμάτων εργοδότησης με στήριξη που λειτουργεί η οργάνωση | | |
| | ένα πρόγραμμα | 5 | 45% |
| | δύο προγράμματα | 5 | 45% |
| | τρία προγράμματα | 1 | 10% |
| 9. | Αριθμός ατόμων που εργοδοτούνται | | |
| | μέχρι 10 | 3 | 27% |
| | 11 – 20 | 5 | 46% |
| | 21+ | 3 | 27% |
| 10. | Για ποιους λόγους η οργάνωση ανέλαβε να λειτουργήσει προγράμματα εργοδότησης με στήριξη; (ανοικτή ερώτηση) | | |
| | για το καλό των ιδίων των ατόμων | | |
| | για κοινωνική ένταξη | | |
| | για να αναπτύξουν τα άτομα τις ικανότητές τους | | |
| | για ανακούφιση της οικογένειας | | |
| | για να νοιώθουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες χρήσιμα | | |
| 11. | Πιστεύετε πως τα άτομα με νοητική υστέρηση θα πρέπει να εργοδοτούνται αν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες; | | |
| | α) Ναι | 11 | 100% |
| | Όχι | --- | ----- |

β) Αν ναι γιατί; (ανοικτή ερώτηση)

για κοινωνικοποίηση και κοινωνική ένταξη
για ίσες ευκαιρίες
για αξιοπρεπή διαβίωση και καλύτερη ποιότητα ζωής
για οικονομική απεξάρτηση
για ανεξαρτητοποίηση

12. Σε πιο βαθμό η εργοδότηση με στήριξη βοηθά τα άτομα με νοητική υστέρηση να ενταχθούν κοινωνικά;

| | | |
|---------|-----|------|
| μεγάλο | 11 | 100% |
| μέτριο | --- | ---- |
| μικρό | --- | ---- |
| καθόλου | --- | ---- |

13. Σε ποιό βαθμό ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη λειτουργεί ικανοποιητικά στην Κύπρο;

| | | |
|---------|-----|------|
| μεγάλο | --- | ---- |
| μέτριο | 11 | 100% |
| μικρό | --- | ---- |
| καθόλου | --- | ---- |

14. Ποιά πιστεύετε πως είναι τα κυριότερα προβλήματα που δυσχεραίνουν τη λειτουργία του θεσμού: (ανοικτή ερώτηση)

ανεπαρκής χρηματοδότηση
ανεπαρκής ενημέρωση εργοδοτών/οικογενειών
έλλειψη κινήτρων για τους εργοδότες
άγνοια και προκατάληψη κυρίως των εργοδοτών
μη επαγγελματική κατοχύρωση των καθοδηγητών εργασίας
συχνή αλλαγή του χώρου εργασίας των ατόμων
ανεπαρκής αμοιβή των ατόμων που εργάζονται
έλλειψη συντονισμού/ενδιαφέροντος από το κράτος
ανεπαρκής στήριξη των εργοδοτούμενων και των οικογενειών τους

15α) Σε ποιό βαθμό οι καθοδηγητές εργασίας είναι αποδοτικοί στο έργο τους.

| | | |
|---------|-----|------|
| μεγάλο | 6 | 54% |
| μέτριο | 5 | 45% |
| μικρό | --- | ---- |
| καθόλου | --- | ---- |

β) Που μπορεί να οφείλεται η μειωμένη επίδοση των καθοδηγητών;
(ανοικτή ερώτηση)

υπάρχει έλλειψη ενδιαφέροντος από τους ίδιους
είναι ανεπαρκής η εκπαίδευση/επιμόρφωση
χρειάζονται μεγαλύτερη στήριξη από το κράτος
εργάζονται κάτω από δύσκολες συνθήκες
υπάρχουν δυσκολίες στη συνεργασία με τους άλλους εμπλεκόμενους

16.Τι θα θέλατε να αλλάξει για να καλυτερέψει ο θεσμός της εργοδότησης με στήριξη; (ανοικτή ερώτηση)

να δοθούν κίνητρα στους εργοδότες

να γίνεται συστηματική επίβλεψη/έλεγχος των καθοδηγητών

να γίνεται καλύτερη ενημέρωση εργοδοτών/κηδεμόνων/γονέων/κοινού

να αυξηθεί η κρατική χορηγία

να αλλάξει η διαδικασία έγκρισης προγραμμάτων εργοδότησης

να δοθούν κίνητρα στους καθοδηγητές εργασίας

να γίνεται καλύτερη επιμόρφωση των καθοδηγητών

17.Πως βρίσκετε την πρόταση για δημιουργία ενός ενιαίου παγκύπριου συνδέσμου για τη λειτουργία των προγραμμάτων εργοδότησης με στήριξη;

| | | | |
|----|--------------|-----|------|
| α) | πολύ καλή | 11 | 100% |
| | αρκετά καλή | --- | ---- |
| | καθόλου καλή | --- | ---- |

β) η πιο πάνω πρόταση θα βοηθήσει: (ανοικτή ερώτηση)

στην επίλυση των προβλημάτων

στην αναβάθμιση του θεσμού

στο συντονισμό των προσπαθειών

στην κοινή γραμμή δράσης

στη συνεργασία/συλλογικότητα

για να δοθεί περισσότερη σημασία/ προσοχή στο θεσμό

στην καλύτερη ενσωμάτωση των ατόμων στην κοινωνία

στην καλύτερη διαφώτιση/ενημέρωση του κοινωνικού συνόλου

Ερωτηματολόγιο εργοδοτών 1997

| | <u>εργοδότες</u> | <u>Ποσοστιαία Κατανομή</u> |
|---|------------------|--------------------------------|
| 1. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας είναι: | | |
| α) κάτω των 18 | -- | -- |
| 19-29 | 22 | 60% |
| 30-39 | 12 | 32% |
| 40-49 | 3 | 8% |
| 50 και πάνω | -- | -- |
| β) άντρας | 20 | 54% |
| γυναίκα | 17 | 46% |
| 2. Πότε περίπου ξεκίνησε η εργοδότηση του ατόμου αυτού;: | | |
| Χρονική διάρκεια | | |
| 2- 6 μήνες | 17 | 46% |
| 7-12 μήνες | 12 | 32% |
| 13+ μήνες | 8 | 22% |
| 3. α) Η επιχείρησή σας βρίσκεται στην επαρχία: | | |
| Λευκωσίας | 8 | 22% |
| Λεμεσού | 15 | 40% |
| Λάρνακας | 7 | 19% |
| Αμμοχώστου | 7 | 19% |
| Πάφου | -- | -- |
| β) Πόσοι υπάλληλοι εργοδοτούνται σ' αυτή: | | |
| 1-5 | 7 | 19% |
| 6-10 | 4 | 11% |
| 11 και πάνω | 26 | 70% |

γ) Ποια είναι η κύρια δραστηριότητα της επιχείρησής σας;:

| | | |
|---|----|-----|
| σφαγεία και βιομηχανίες παρασκευής και διατήρησης κρέατος, ψαριών, φρούτων, λαχανικών | 3 | 7% |
| βιομηχανίες γαλακτοκομικών προϊόντων | 2 | 5% |
| αρτοποιεία, ζαχαροπλαστική και άλλα είδη διατροφής | 4 | 11% |
| βιομηχανία κατασκευής ειδών ένδυσης | 1 | 3% |
| υποδηματοποιία | 1 | 3% |
| βιομηχανία κατασκευής ειδών από χαρτί εκδόσεις (εφημερίδων) | 1 | 3% |
| παραγωγή χημικών ουσιών & προϊόντων | 1 | 3% |
| βιομηχανίες πλαστικών ειδών | 2 | 5% |
| κατασκευή επίπλων | 2 | 5% |
| ανέγερση κτιρίων και άλλων έργων | 1 | 3% |
| χονδρικό εμπόριο μη γεωργικών προϊόντων, άχρηστων και παλιών αντικειμένων | 1 | 3% |
| παντοπωλεία και υπεραγορές, κυρίως τροφίμων | 12 | 32% |
| ξενοδοχεία, τουριστικά διαμερίσματα | 1 | 3% |
| εστιατόρια, καφετέριες και καντίνες | 1 | 3% |
| νηπιαγωγεία | 1 | 3% |
| κουρεία, κομμωτήρια και ινστιτούτα αισθητικής | 2 | 5% |

δ) Ποια είναι η εργασία που κάνει το άτομο με ειδικές ανάγκες;:

| | | |
|-------------|----|-----|
| καθαριότητα | 8 | 22% |
| πακετάρισμα | 10 | 27% |
| φορτώσεις | 3 | 8% |
| κατασκευές | 4 | 11% |
| διάφορα | 12 | 32% |

4. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας έρχεται σε επαφή με πελάτες;:

| | | |
|-----|----|-----|
| Ναι | 15 | 35% |
| Όχι | 22 | 65% |

α) Αν ναι, τότε πώς τον/την αντιμετωπίζουν;

| | | |
|--------------|----|-----|
| φιλικά | 13 | 86% |
| εχθρικά | -- | -- |
| με αδιαφορία | -- | -- |
| με οίκτο | 2 | 14% |
| με αποφυγή | -- | -- |

β) Ποια η συμπεριφορά του ατόμου προς τον πελάτη;

| | | |
|----------|----|------|
| φιλικά | 15 | 100% |
| εχθρικά | -- | -- |
| αδιάφορη | -- | -- |
| αποφυγή | -- | -- |

5. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας έρχεται σε επαφή με συναδέλφους;

| | | |
|-----|----|------|
| Ναι | 37 | 100% |
| Όχι | -- | -- |

α) Αν ναι, τότε πώς τον/την αντιμετωπίζουν;

| | | |
|---------------------|----|-----|
| φιλικά | 16 | 43% |
| εχθρικά | -- | -- |
| Με αδιαφορία | -- | -- |
| με οίκτο | 1 | 3% |
| με αποφυγή | -- | -- |
| τον/την βοηθούν | 2 | 6% |
| φιλικά και με οίκτο | 18 | 48% |

β) Ποια η συμπεριφορά του ατόμου προς τους συναδέλφους;

| | | |
|----------------------|----|-----|
| φιλική | 35 | 94% |
| εχθρική με αδιαφορία | -- | -- |
| αδιάφορη | 2 | 6% |
| αποφυγή | -- | -- |

6. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας είναι τυπικός/ή με το ωράριο;

| | | |
|-----|----|-----|
| Ναι | 32 | 86% |
| Όχι | 5 | 14% |

7. Το άτομο που εργάζεται στην επιχείρησή σας διεκπεραιώνει τη δουλειά που του/της αναθέτετε;

| | | |
|---------------------------------|----|-----|
| καλύτερα από άλλους υπαλλήλους | 3 | 8% |
| το ίδιο με άλλους υπαλλήλους | 5 | 14% |
| με μικρή βοήθεια | 22 | 60% |
| με μεγάλη βοήθεια | 3 | 8% |
| πιο αργά από άλλους υπαλλήλους | 2 | 5% |
| χειρότερα από άλλους υπαλλήλους | 2 | 5% |

| | | | | |
|-----|--|-----|----|-----|
| 8. | α) Αν δεν εργοδοτούσατε το άτομο αυτό, θα υπήρχε ανάγκη να εργοδοτήσετε άλλο άτομο; | | | |
| | Ναι | | 13 | 35% |
| | Όχι | | 24 | 65% |
| | Β) Θα συστήνατε την εργοδότηση ατόμου με ειδικές ανάγκες σε άλλους επιχειρηματίες; | | | |
| | Ναι | | 34 | 92% |
| | Όχι | | 3 | 8% |
| 9. | Πιστεύεται ότι η στήριξη που προσφέρει ο συγκεκριμένος καθοδηγητής; | | | |
| | είναι πολύ αποτελεσματική | | 17 | 46% |
| | είναι ικανοποιητική | | 18 | 48% |
| | έχει αδυναμίες | | 1 | 3% |
| | άλλο | | 1 | 3% |
| 10. | Για ποιο λόγο εργοδοτείτε το άτομο αυτό; | | | |
| | για φιλανθρωπικούς σκοπούς | Ναι | 32 | 86% |
| | | Όχι | 5 | 14% |
| | για εξυπηρέτηση των αναγκών τα ης επιχείρησή σας | Ναι | 27 | 73% |
| | | Όχι | 10 | 27% |
| | είναι φθηνό εργατικό δυναμικό | Ναι | 19 | 51% |
| | | Όχι | 18 | 49% |
| | κάτι άλλο | Ναι | 8 | 22% |
| | | Όχι | 29 | 78% |
| 11. | Πιστεύετε ότι η εφαρμογή του θεσμού της Απασχόλησης με Στήριξη είναι εποικοδομητική για: | | | |
| | τα άτομα με ειδικές ανάγκες | Ναι | 35 | 95% |
| | | Όχι | 2 | 5% |
| | την επιχείρησή σας | Ναι | 18 | 49% |
| | | Όχι | 19 | 51% |
| | επιχειρήσεις γενικά | Ναι | 16 | 43% |
| | | Όχι | 21 | 57% |
| | την οικονομία της χώρας | Ναι | 21 | 57% |
| | | Όχι | 16 | 43% |

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ VII

**Κατάλογος Εθελοντικών Οργανώσεων που λειτουργούν
Προγράμματα Εργοδότησης με Στήριξη
Ιανουάριος 2004**

| Όνομα Ιδρύματος /Κέντρου Ημέρας/Σωματείου | Επαρχία | Αριθμός Προγραμμάτων |
|--|------------|----------------------|
| 1. Σύνδεσμος Ευημερίας Ατόμων με Νοητική Αναπηρία Αρχ. Κυπριανού 109,1060 Στρόβολος | Λευκωσία | 2 |
| 2. Σωματείο ΣΚΑΠΑΝΕΑΣ Ναυαρίνου 6, 1057 Λευκωσία | " | 3 |
| 3. Κέντρο Δημερεύουσας Φροντίδας «Ηλιακτίδα» Τροίας 28, 2103 Αγλαντζιά | " | 1 |
| 4. Μονάδα Εργασιακής Αποκατάστασης (Συμβουλευτική Καθοδήγηση Επαγ. Αποκατ. Ψυχικά Ασθενών) Νοσοκομείο Αθαλάσσας, 1542 | " | 2 |
| 5. Στέγη Άγιος Χριστόφορος (ιδρ. Έλλης & Στ. Ιωάννου) Τ.Θ. 28998 | " | 1 |
| 6. Ίδρυμα Άγιος Στέφανος Γ. Νεοφύτου 84, Τ.Θ. 51212,4005 Μ. Γειτονιά | Λεμεσός | 2 |
| 7. Σύνδεσμος Ενηλίκων Ατόμων με Νοητική Αναπηρία «Αποστόλου Λουκά» Τ.Θ. 51154, 3502 Λεμεσός | " | 2 |
| 8. Συμβούλιο Κοινωνικής Ευημερίας Πελενδρίου 4878 Πελένδρι | " | 1 |
| 9. Κέντρο Διαμονής και Απασχόλησης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες Άγιος Λάζαρος Ολύμπου Τ.Θ. 4256, 6533 | Λάρνακα | 2 |
| 10. Κέντρο για Άτομα με Νοητική Καθυστέρηση «Απόστολος Παύλος» 28 ^{ης} Οκτωβρίου 16, Τ.Θ. 5325 Λιοπέτρι | Αμμόχωστος | 1 |
| 11. Ίδρυμα «Μαργαρίτας Λιασίδου» Τ.Θ. 86, 8310 Κολώνη | Πάφος | 1 |

Βιβλιογραφία

1. Marc Gold (1980) *Try Another Way*, Training Manual, Champaign, IL: Research Press
2. Mcloughlin C, Garner B, Callahan M, (Eds) (1987) *Getting employed, staying employed* Baltimore: Paul H. Brooks Publishing Co.
3. Callahan, M (Ed) (1990). *Getting the Job Done: Supported Employment for persons with Severe Physical Disabilities*. Washington, D.C. United Cerebral Palsy Associations.
4. Bellany G.T., Rhodes L, Mank D, Albin J. (1988) *Parents, advocate and friends. Supported Employment: A community Implementation Guide* Baltimore: Paul Brooks publishing Co
5. Ravdi Blystad and Qystein Spjelkavik. (1997) *A Norwegian Approach to Supported Employment*, Work Research Institute, Oslo, Norwege
6. *Ο θεσμός της Εργοδότησης με Στήριξη στην Κύπρο*, (2001) Επιτροπή Προστασίας Νοητικά Καθυστερημένων Ατόμων
7. *Supported Employment and its Implementation in Cyprus*, (2001) Committee for the Protection of the Rights Of People with a Mental Handicap
8. Playbell S. (1999) *Charity or Not: An empirical research for the implementation of Supported Employment in Cyprus*. Committee for the Protection of the Rights of People with a Mental Handicap